



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

O *DAY AFTER* DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: DO  
VÍNCULO EMPREGATÍCIO AO MEI

JOSE MARQUES DOS SANTOS SILVA

João Pessoa - PB

2019

# **O *DAY AFTER* DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO AO MEI**

JOSE MARQUES DOS SANTOS SILVA

Trabalho de conclusão de curso apresentado em cumprimento às exigências do Curso Licenciatura em Ciências sociais, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do grau de Licenciado em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Mauricio Rombaldi

João Pessoa – PB

2019

JOSE MARQUES DOS SANTOS SILVA

**O *DAY AFTER* DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: DO  
VÍNCULO EMPREGATÍCIO AO MEI**

Monografia apresentada ao Curso de Licenciatura em Ciências Sociais, da UFPB, como requisito parcial para obtenção do título de graduação no dia 09 de maio de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Maurício Rombaldi  
Orientador

---

Profa. Dra. Miqueli Michetti

---

Prof. Dr. Marcelo Burgos Pimentel dos Santos

## AGRADECIMENTOS

Às mulheres negras, sustentáculo da injusta pirâmide social brasileira que dedicam suas vidas a educar, alimentar e dar afetos, mas que não têm a oportunidade de ver seus filhos e filhas ou vivenciar um espaço de excelência como a universidade pública brasileira. Mesmo que sejam as financiadoras desse espaço.

Aos professores e professoras, de todos os espaços de formação, sobretudo aqueles e aquelas que transmitem os rudimentos do conhecimento aos filhos e filhas dos pobres e órfãos deste país, mas que vêm tendo seu significado social atacado. Agradeço especialmente ao Prof. Dr. Maurício Rombaldi orientador que, se dedicou a tarefa nada fácil de lapidar este trabalho que, nem de longe é todo o potencial que poderia ser extraído dele, mas que sua dedicação em orientar, corrigir e criticar, foi responsável por dar forma ao trabalho que o leitor lerá. Estas são as palavras de um aluno que passou a ser professor.

Aos companheiros e amigos de viagem, colegas de estudos e de conversas, da escola e da universidade. Seria injusto falar em nomes, mas espero que todos se sintam agraciados com este fragmento de memória. Gostaria de agradecer sobretudo aos entrevistados, que doaram tempo de suas vidas para falar de suas experiências como trabalhadores MEI. Que suas falas nos sirvam de ponto de partida para criticar este processo de transformação do trabalho em mercadoria.

À minha família e, sobretudo, à minha amada mãe Dona Laudecy. Mãe de seis filhos, dedicada e amorosa responsável por este trabalho vir a luz. Sem seu carinho e abrigo não haveria possibilidade que eu estudasse e concluísse este trabalho. Às minhas irmãs e irmão. E em memória de meu pai, Seu Quincas, falecido há muitos anos, mas que nas minhas memórias de infância o ouvia dizer querer ter um filho(a) *dotô*. Não sou doutor, mas estou seguro de que esta graduação é repleta de significado e preenche as expectativas do meu pai. Por isso carrego comigo o orgulho de ser filho de pai e mãe negros.

À minha companheira Maria da Glória, com quem venho dividindo as agruras e as belezas desta vida, desde que nos conhecemos no caminho da Universidade Federal da Paraíba. Amiga e cúmplice nos momentos difíceis e nos de pura felicidade. Companheira para todos os momentos, amor para uma vida toda.

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo o estudo dos significados dos contratos de Microempreendedores Individuais (MEIs) para trabalhadores na cidade de João Pessoa-PB. Por meio de quatro entrevistas semiestruturadas, foram coletados dados em que se busca analisar trajetórias ocupacionais e as interpretações sobre os significados desta condição de trabalho. Para a análise, recorreremos aos processos políticos e sociais que condicionam esta relação contratual que visa a flexibilizar e, também, precarizar as relações de trabalho. A presente análise foi pautada a partir do contexto histórico de mudanças no regramento jurídico nacional sobre as leis trabalhistas, em especial, o processo levado a cabo após a reforma trabalhista implementada em 2017 no Brasil.

Palavras-chave: Reforma de 2017, Flexibilização, Precarização, Microempreendedor Individual.

## **ABSTRACT**

This article aims to study the meanings of Individual Microentrepreneurs (MEIs) contracts for workers in the city of João Pessoa-PB. Through four semi-structured interviews, data were collected to analyze the occupational trajectories and interpretations about the meanings of this work condition. For the analysis, we resort to the political and social processes that condition this contractual relationship that seeks to make working relationships more flexible and precarious as well. The present analysis was based on the historical context of changes in the national legal framework on labor laws, especially in the process carried out after the labor reform implemented in 2017 in Brazil.

**Keywords:** 2017 Reform, Flexibilization, Precarization, Individual Microentrepreneur.

## **SUMÁRIO**

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>1. PRECARIZAÇÃO, A MARCHA (DES)CIVILIZACIONAL .....</b>	<b>16</b>
<b>2. O TRABALHO SOB A PRECARIZAÇÃO (DES)CIVILIZATÓRIA.....</b>	<b>30</b>
<b>3. CONCLUSÕES.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>

## INTRODUÇÃO

Este trabalho, em linhas gerais, busca compreender os impactos da Reforma Trabalhista brasileira nas relações de trabalho no país após a sua implementação em 2017. O pano de fundo que impulsionou este processo se refere ao período político que levou a cabo o *impeachment* da presidente Dilma V. Rousseff e, a subsequente posse do vice-presidente Michel Temer. Nos meses que seguiram a este processo foram aventadas propostas de reformas nas estruturas do Estado. Entre elas, destacaram-se a Emenda Constitucional n.º 95, de 2016 – a chamada PEC do fim do mundo, por visar a estabelecer barreiras legais que inviabilizam os investimentos públicos por 20 anos<sup>1</sup>–, a Medida Provisória n.º 746, de 2016 destinada à reformulação Ensino Médio, e a Reforma trabalhista, de 2017. Tais medidas são exemplares do pacote de ações liberalizantes tocadas pelo governo Temer.

Neste grupo de reformas que interferem diretamente nos direitos sociais do cidadão brasileiro, nos interessa, aqui, em especial, a reforma trabalhista. Os princípios destas políticas governamentais foram elencados no documento *Ponte para o futuro*<sup>2</sup>, o resultado de uma série de conferências realizadas pelo setor patronal durante os anos que precedem a cassação do mandato da então presidente Dilma em 2016 as propostas que confluíram na reforma trabalhista de 2017. Uma interpretação existente sobre o período em que este documento indica que o *impeachment* foi fruto da não conformidade da então presidente Dilma às políticas propostas por este documento<sup>3</sup>.

Parte das propostas elencadas neste documento foram levadas à votação no congresso nacional nos meses que se seguiram ao *impeachment* da presidenta Dilma V. Rousseff em 2016. Tal procedimento, à época, foi criticado<sup>4</sup>, pela rapidez de sua execução, sobretudo pelo curto

---

<sup>1</sup> A lei de número PEC 55/2016 regula os gastos públicos por 20 (vinte) anos, podendo ser revista em 10 (dez) anos. Acessado em: 01/07/2018: <https://www12.senado.leg.br>

<sup>2</sup> Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista: Em dossiê realizado por pesquisadores da CESIT/IE/UNICAMP sobre os possíveis impactos da reforma trabalhista. Estes, fizeram um percurso histórico da gênese ideológica da reforma trabalhistas de 2017, a estrutura vincula-se à debates realizados por parte dos representantes patronais, destes debates foram extraídas as bases para a reforma trabalhista, em seguida inserido no pacote de medidas *Ponte para o futuro*.

<sup>3</sup> Temer: impeachment ocorreu porque Dilma recusou “Ponte para o Futuro.” Matéria de 23 de setembro de 2016 indica que o resultado do impeachment foi a negação da Dilma aso termos do documento. Acessado em: 23 de setembro de 2016: < <https://www.cartacapital.com.br> >

<sup>4</sup> Reportagem de 21/02/2017: Centrais sindicais [...] encontro com o presidente Rodrigo Maia e criticaram a velocidade que as reformas previdenciária e trabalhista estão tramitando na Câmara. Oito centrais e a Contag defenderam mais tempo para que as propostas sejam debatidas e pediram a Maia que seus representantes possam participar das audiências públicas e dos debates na Casa. Acessado em: 04/05/2019. < <https://www2.camara.leg.br> >



prazo entre a votação e os debates ocorridos na Câmara Federal e no Senado. O tempo decorrido não ofereceu possibilidades de maturação ao debate público, sobretudo pela relevância nas modificações propostas que interferiram profundamente na estrutura das relações trabalhistas<sup>5</sup>, bem como pela necessidade de amplo debate ao bom andamento em um Estado de direito<sup>6</sup>. A este respeito, o Juiz Paulo André Cremonesi<sup>7</sup>, em debate no 1º Seminário Jurídico Nacional da CONTRAF-CUT, em 2017, advertia que a pressa na votação das matérias pudesse ter implicado na aprovação de “alguns absurdos”.

No entanto, o debate sobre modificações nas relações trabalhistas não são novidades. As pressões exercidas pelos grupos de pressões patronais podem ser observadas ao longo da história do Brasil. Por exemplo, na década de noventa, sobre a presidência de Fernando Henrique Cardoso<sup>8</sup>- FHC, então presidente da República, foram feitas modificações na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), fruto das políticas liberalizantes propostas pelo Consenso de Washington<sup>9</sup>. O governo Lula, que o sucedeu o de FHC, ampliou o escopo dos contratos flexibilizantes.

Segundo José Dari Krein *et al.* (2011), o governo Lula da Silva<sup>10</sup> não se opôs a produzir reformas flexibilizadoras às modificações legislatórias das relações trabalhistas operacionalizadas pelo governo brasileiro, em sua presidência. Tais políticas públicas deram continuidade à flexibilização das relações trabalhistas, embora a postura adotada por este governo, tenha apresentado, aparentemente, um comportamento ambíguo em relação à flexibilização das relações trabalhistas José Dari Krein *et al.* (2011).

No entanto, o fenômeno da “flexibilização” das relações de trabalho no Brasil não se encerrou na década de 1990, ou com as eleições de um governo dito de esquerda. O que se

---

<sup>5</sup> Em nota técnica diversas entidades sociais ligadas ao trabalho no Brasil lançaram um anota técnica criticando pontos da reforma e a falta de um debate amplo e democrático em que os trabalhadores e suas representações políticas fossem ouvidos. A nota é assinada por: A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho –ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho –ANAMATRA entre outras entidades. Acessado em: 29 de abril de 2019. < <https://www.diap.org.br>>

<sup>6</sup> Em Dicionário de política. Alerta para a inseparabilidade entre o estado social e a noção de Estado Moderna, pontua ele que se as garantias da existência dos direitos fundamentais são indispensáveis ao estado burguês. Os direitos sociais são os vínculos entre a sociedade e o estado *hodierno*. Extraímos daí a ideia de ruptura do Estado de direito no governo Temer. (GOZZI, GUSTAVO. In BOBBIO,N.1986)

<sup>7</sup> Acessado em 01/08/2018 <<http://spbancarios.com.br>>

<sup>8</sup> Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Dentre as modificações nas relações trabalhistas realizadas pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso conta a modificação da lei número 6.019/74 que disciplinava o trabalho temporário no Brasil substituída pela PL 4.302/1998, de autoria do executivo.

<sup>9</sup> Chutando a Escada: a estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica Ha-Joon Chang São Paulo: Editora UNESP, 2004. O historiador da economia faz uma leitura bastante reflexiva sobre as “boas” políticas indicadas pelo conselho de Washington.

<sup>10</sup> Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008). Microempreendedor Individual (MEI), 2009. Estas modificações que indicam a ambiguidade do governo do Lula da Silva. A lei que flexibiliza o contrato de trabalho rural e a legislação da figura do MEI, podem ser entendidas como uma ampliação no escopo da flexibilização (KREIN, 2011)

observa, nos anos 2000, segundo José Dari Krein *et al.* (2018) é que, durante o período do governo Lula da Silva, houve um período de arrefecimento do discurso pela flexibilização. Significa dizer que no debate público da agenda liberalizante perdeu espaço, sobretudo pelo bom momento econômico e social brasileiro sobre a presidência do Lula da Silva.

Estas primeiras linhas são gerais e expressam, aqui, parte do contexto que este trabalho se propõe a tratar. Nossa inquietação nos leva a buscar compreender como as relações de trabalho se modificaram após a implementação da reforma trabalhista de 2017, sobretudo no que se refere ao impulso a formas de contratação flexíveis. Sobre este ponto, indico ao leitor, meu interesse nesta pesquisa se desenvolveu em razão da minha própria busca por recolocação no mercado de trabalho.

O cenário encontrado, naquele momento, foi o de crescimento da pejetização<sup>11</sup> das atividades profissionais em que eu me enquadrava. É a partir da relação entre reflexões sociológicas e a minha trajetória pessoal como trabalhador que pretendo contribuir, modestamente, para a compreensão desta realidade social. Sendo assim, parte da pesquisa tratará da realidade vivenciada diariamente por mim, desde os dias finais de janeiro de 2018 até o início de outubro do mesmo ano.

Cheguei ao campo de pesquisa nos meses finais do ano de 2017. Nesta época eu fazia parte do exército de desempregados<sup>12</sup> que a crise política e econômica produziu no Brasil. Até então, eu estava vinculado a um programa de extensão e pesquisa universitária, o PIBID (Programa institucional de bolsas de iniciação à docência), da Universidade Federal da Paraíba, e a bolsa do projeto proporcionou dedicar-me a vida acadêmica. No entanto, o valor da bolsa não correspondia ao suficiente para que eu pudesse contribuir financeiramente com minha família, mas, felizmente, sempre com o apoio dela para estudar, pude fazê-lo.

No último trimestre de 2017, ainda fazia parte de um projeto de formação para a docência na UFPB. Porém, ficamos sabendo que o programa sofreria cortes e como outros projetos e programas de pesquisa e extensão nas universidades públicas brasileiras, o projeto ao qual estava vinculado, teve suas verbas cortadas em razão de o governo federal assumir como programa político o enxugamento da máquina pública.

---

<sup>11</sup> O que ocorreu foi a legalização de uma prática que embora aparente ambígua, pois busca incorporar trabalhadores em informais ao mercado de trabalho acaba por precarizar as relações trabalhistas.

<sup>12</sup> A existência de uma reserva de força de trabalho desempregada e parcialmente empregada é uma característica inerente à sociedade capitalista, criada e reproduzida diretamente pela própria acumulação do capital, a que Marx chamou exército de reserva do trabalho ou exército industrial de reserva. (BOTTOMORE, Tom.1988)

No entanto nem todos os setores públicos sofram com a postura de austeridade adotada pelo governo, haja visto os aumentos concedidos ao judiciário<sup>13</sup>, cortes em instituições públicas federais, dados sobre os cortes de gastos em Institutos Federais e Universidades Federais, entre as universidades citadas estava a UFPB.

Sobre os cortes na área de educação em porcentagem houve uma redução de 60% no seu orçamento para o ano de 2017<sup>14</sup>, cortes estes que levaram à extinção do projeto ao qual estava vinculado e também de outros projetos, embora o mesmo projeto tenha sido reanimado com divulgação de novo edital ainda que com redução no número de bolsas. nos meses finais de 2017, fui indicado por um conhecido para uma empresa na área de serviços que buscava contratar técnicos em refrigeração. Como tenho experiência e formação na área, entreguei meu currículo ao conhecido que repassou ao empregador. Fiz a entrevista diretamente com o contratante que, em princípio, elogiou meu currículo, perguntou sobre minhas atividades nas empresas onde trabalhei, dizendo que estava procurando novos “colaboradores”, seguindo a nova regra de contratação da empresa. Efetivamente, tal regra tratou-se da facilitação<sup>15</sup> uma prática a qual, até então, a legislação dava maior proteção. A ideia da empresa tratava-se de transformar os seus funcionários em Microempreendedores individuais (MEIs).<sup>16</sup> Efetivamente, a ação adotada pela empresa que visava a me contratar, aparentemente correspondia com um movimento mais amplo, relativo ao crescimento de MEIs no Brasil. Quando fui contratado em fevereiro de 2018, foram criadas 14,4% mais MEIs se comparado com o mesmo período o ano de 2017. Das 191.498 empresas criadas em fevereiro de (2018), 82,5% são MEI, em um total de 158.038 novas Microempresas<sup>17</sup>.

Nas palavras do meu antigo empregador, ao “flexibilizar” as formas contratação sob a égide da reforma trabalhista, ele, agora, passaria contratar trabalhadores “como nos Estados Unidos”, o que significava dizer “com mais liberdade e sem as amarras da legislação”. Destarte, segundo ele, os trabalhadores seriam, a partir de então, empreendedores de si e prestadores de

---

<sup>13</sup>O Governo Temer concedeu aumento de 41% nos vencimentos do judiciário a despeito de seu discurso de austeridade Acessado em: 05/08/2018. < <http://g1.globo.com>>

<sup>14</sup> <sup>14</sup> Acessado em 08/07/2018: < [HTTPS://g1.globo.com](https://g1.globo.com)>

<sup>15</sup> É importante dizer que a própria lei 13467 de 2017 buscou frear esta transformação de trabalhadores antes empregados, em MEI. Veja o artigo, da lei 6019 de 1974, que foi incluído pela lei 13467. Os artigos 50- C não pode se configurar vínculo empregatício “, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador[...]” ( Lei 13.467/2017)

<sup>16</sup> Lei Complementar nº 128/2008 Cria a figura do Microempreendedor Individual - MEI e modifica partes da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa - Lei Complementar 123/2006. Acessado em: 29/07/2018: <<http://www.portaldoeempreendedor.gov.br>>

<sup>17</sup> Acessado em: 08/07/2018: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br>>

serviço. Na prática, o que existe é uma pejetização<sup>18</sup>, ou seja, a eliminação de quaisquer responsabilidades do contratante com o contratado, no tocante aos direitos e garantias que a CLT assegura ao trabalhador.

“[...] o projeto recém-aprovado introduz um artigo (Art. 442-B) para afirmar que a contratação de trabalhador supostamente autônomo, cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejetização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT.” (DARI KREIN & CASTRO, 2017, p. 39).

Como ponderam Krein e Castro (2018), a recente inclusão do art. 442-B pode se tratar da facilitação da pejetização. Embora o artigo 50-C dificulte a contratação de MEIs e o art. 40–A advirta ao contratante que contratar ex-funcionário como MEI seria prática vedada, nos dezoito meses que se seguem à dispensa. O artigo busca criar uma espécie de quarentena em que o empregador não pode recontratar seus ex-funcionários como MEIs. Certamente, para o meu ex-contratante, este ponto da lei não se configurou como obstáculo para contratação.

Acredito que discutir, os termos do contrato que assinei como MEI traria grande contribuição ao debate, contudo, existem cláusulas contratuais que me impedem de expor os termos existentes, porém não impossibilita de tentar compreender como esta “nova” relação trabalhista se estabelece a partir das percepções que meus colegas trabalhadores possuem desta modalidade contratual.

No entanto, se não podendo analisar o contrato como dado para este trabalho, trataremos dos significados de ser um MEI. A empresa em que fui contratado como MEI, situa-se na cidade de João Pessoa e tem atividades desenvolvidas no setor de serviços. Tais atividades estão relacionadas, em especial, à manutenção de máquinas de refrigeração do ramo comercial. Contudo, a empresa – que terá sua Razão Social ocultada nesta pesquisa.

Em função disso, usaremos o termo Assistência Técnica (AT) como substituto da razão social da empresa em que se deu a pesquisa. Esta empresa desenvolve atividades de manutenção de frízeres e câmara frias e possui um contrato de prestação de serviços com a Metalfrio

---

<sup>18</sup> “PJ (“pejetização”) é a contratação de um trabalhador como prestador de serviço em que o contrato é comercial. O MEI (Microempreendedor Individual), criado a partir de 2009, que tinha o objetivo nobre de incorporar na previdência os autônomos informais, também alavancou um processo de fraude ao exigir uma formalização do prestador de serviço como pessoa jurídica” (FILGUEIRAS, 2013). Apud (KREIN & CASTRO, 2018, p. 85)

Solutions<sup>19</sup> (MTS). Em outras palavras, a MTS terceirizou suas atividades técnicas de manutenção e reparo para a AT.

A MTS é uma empresa que fabrica e fornece serviços no ramo da refrigeração comercial e, também, detém um setor que produz tecnologia para este seguimento comercial. Como explicitado em sua apresentação, MTS é uma empresa multinacional que produz e presta serviços para clientes como a Coca-Cola, Unilever e Ambev.

Uma questão levantada por um dos entrevistado é a posição que estas empresas estão nas relações de poder em que os entrevistados estão enquadrados. Acreditamos que fazer uma crítica ao posicionamento que estas empresas multinacionais, sobre tudo sua lucratividade em detrimento da precarização dos trabalhadores brasileiro deve ser realizada. Nas análises de uma das entrevistas o leitor poderá compreender melhor nossa preocupação. Não temos intenção de fazer uma crítica profunda sobre este tema, mas de levantar o debate.

A MTS é uma desta multinacionais<sup>20</sup> que lucram com a precarização no país, ela tem quatro indústrias espalhadas pelo globo, uma de suas fábricas uma está localizada no território brasileiro. As atividades desta multinacional são de prestação de serviços, assistência técnica as empresas que comprem suas máquinas. Ela vende frízeres e geladeiras para o ramo comercial e oferece a assistência técnica de consertos e manutenção para estas máquinas. É para tais atividades de assistência técnica que a AT (empresa em que trabalhei) está contratada.

Acreditamos que seja necessário descrever as relações de subordinação entre a contratante MTS e a contratada AT para que o leitor tenha uma melhor compreensão das relações existentes entre as duas empresas. Apresentaremos dois exemplos em forma de ideias para facilitar o entendimento do leitor. Exemplo 1: Quando um trabalhador contratado pela AT como MEI presta serviços técnicos, para a UNILEVER, prestar serviço significa dizer: reparo em uma máquina de conservação de sorvete por exemplo. A relação passa a ser de quarterizado em relação a UNILEVER, e terceirizada em relação a MTS. Exemplo 2: Se um MEI da AT estiver dando assistência técnica na Coca-Cola por meio do conserto de um frízer de refrigeração de bebidas em suas dependências. O MEI, nesta relação, fica terceirizada/quarteirizada, pois estando nas dependências da Coca-Cola, os MEIs - funcionários da AT, são classificados como terceiros (falo isto porque era desta forma que era categorizado).

---

<sup>19</sup> A Metalfrio Solutions atua no mercado de refrigeração comercial plug-in, com liderança, capacidade de produção, inovação, compromisso e confiabilidade tendo construído nessa área uma forte relação de parceria com seus clientes em quase cinquenta anos de atuação. Acessado em: 08/07/2018:< <http://www.metalfrío.com.br>>

<sup>20</sup> O Lucro Operacional aumentou quase cinco vezes no 4T17 para R\$ 30,1 milhões, e 28,2% para R\$ 73,2 milhões no acumulado do ano 2017. Acessado em: 04 de maio de 2019. < <https://www.dci.com.br>> DIÁRIO COMÉRCIO INDÚSTRIA & SERVIÇOS SEXTA-FEIRA, 9 DE MARÇO DE 2018.

No entanto em relação a tomadora de serviço da MTS a Coca-Cola a relação do MEI-funcionário é de quarteirizado, pois está sujeita a mesma lógica da UNILEVER.

Como exposto acima nossa intenção com estes exemplos, é oferecer ao leitor uma ideia sobre como se dão as relações de poder dentro da lógica de contratação da AT. Os trabalhadores no microcosmo AT estão subordinados diretamente ao tomador de serviço, sem a intermediação da contratante da AT a MTS, portanto subordinados diretos, como terceiros da Coca-Cola, quando trabalham no interior da Coca-Cola - Solar-PB. Quando o trabalhador MEI realiza serviços de reparo para outros tomadores de serviços da MTS, como a UNILEVER, este trabalhador será visto como quarteirizado. Estes exemplos nos servirão para compreender a interpretação de uma das entrevistas, analisada no ultimo capítulo deste trabalho.

Apresentados os exemplos, passemos ao “quadro pessoal” da AT que era composto por treze trabalhadores contratados como MEI: até o momento em que fui contratado como MEI era esta configuração, descrita a baixo. Após minha saída, não possuo informações exatas sobre como se organiza a AT. Há relatos de que o contratante AT demitiu alguns colegas enquanto outros se demitiram. Os funcionários estavam divididos em cinco funções básicas: supervisores técnicos, técnicos, auxiliares técnicos, auxiliares administrativos-secretarias e almoxarifado, um estagiário. O empregador AT manteve dois funcionários contratados via CLT - justamente os dois mais antigos e os únicos a se manterem contratados via CLT, após a adoção da contratação via MEI. As identidades dos entrevistados serão mantidas em sigilo, nossa intenção é salvaguarda-los de possíveis ajuizamentos e perseguições por parte do contratante, sobretudo porque entre os entrevistados existe um que ainda está vinculado à empresa.

Dito isto, o objetivo geral desta pesquisa consiste em: compreender as implicações das transformações nas relações de trabalho após a reforma trabalhista de 2017. Em especial, busca-se avaliar os impactos da reforma sobre a possibilidade de flexibilização dos contratos de trabalho, bem como o entendimento que os trabalhadores têm das novidades trazidas pela reforma. Em nossos objetivos buscou-se, ainda, de forma secundária, refletir sobre as trajetórias ocupacionais dos entrevistados no período anterior ao contrato MEI.

Sobre a metodologia empregada, foram estabelecidas entrevistas semiestruturadas junto aos contratados MEIs da AT. Estabelecemos que as entrevistas seriam realizadas apenas com os MEIs, portanto novos trabalhadores da AT, pois dois eram contratados via CLT, havia 1 jovem aprendiz e uma estagiaria na área administrativa. Os que não eram contratados como MEIs, foram descartados como possíveis entrevistados, no total de quatro funcionários da AT

forma rejeitados. Do grupo inicial de nove possíveis entrevistados, foram realizadas apenas quatro entrevistas, entre funcionários e ex-funcionários.

Após exemplificarmos minimamente as subordinações existentes na lógica de contratação e subordinação entre a AT a MTS e suas tomadoras de serviços, explicamos como e com quanto entrevistamos em nosso trabalho de campo. A seguir explicaremos como nosso trabalho se deu e como está dividido.

Este trabalho de conclusão de curso está dividido em 3 (três) seções. A primeira seção (Introdução) buscou-se analisar a dinâmica social e política que precede a reforma trabalhista de 2017. Também dá conta de justificar e descrever minimamente a dinâmica interna e as relações de forças na empresa estudada, como os objetivos buscados neste trabalho. Na segunda seção, primeiro capítulo, buscou-se analisar a semântica dos agentes promotores de reformas liberalizantes, como a realizada no Brasil em 2017.

## 1. PRECARIZAÇÃO, A MARCHA (DES)CIVILIZACIONAL<sup>21</sup>.

Quem se fiar pela retórica dos agentes públicos,<sup>22</sup> promotores da Reforma Trabalhista (RT) implementada no ano de 2017, no Brasil, certamente incorrerá em um engano, sobretudo quanto a semântica usual de que a legislação trabalhista anterior estava caduca e necessitava de uma revisão rumo à sua “modernização”. No sentido contrário, neste estudo, defendemos a tese de que os desdobramentos de leis e códigos introduzidos ou modificados com a RT de 2017 aprofundaram um processo de precarização das relações de trabalho no país. De forma tangencial, buscamos explicitar que as experiências internacionais que se utilizaram da mesma semântica da “modernização” como instrumento ideológico para defesa de reformas precarizantes como a realizada Brasil em 2017.

Neste capítulo, trataremos de uma possível leitura do processo de flexibilização do trabalho no Brasil. Em um primeiro momento, abordaremos experiências internacionais. Como salientado no início deste capítulo, alguns defensores de reformas alegaram que ela “modernizaria” as relações trabalhistas e criariam empregos, além de melhorar a qualidade de vida do cidadão brasileiro. Nosso entendimento vai, em sentido contrário, por observar que a reforma precarizou as relações de trabalho no país sem promover o aumento do número de empregos.<sup>23</sup> A taxa de despregados no primeiro trimestre de 2019 tem apresentado dados preocupantes, no primeiro trimestre de 2019, existiam 12.7 milhões de brasileiros fora do mercado de trabalho. Desta forma este estudo se propõe a compreender o processo histórico de precarização do trabalho e colaborar no entendimento do uso da semântica como instrumento ideológico.

Os apologistas da flexibilização esquecem-se que na Velha República havia leis que, de alguma maneira, já tratavam da transferência de responsabilidades de prestação de serviços,

---

<sup>21</sup> Ruy Braga (2017) defini desta forma a relação entre precarização e a teoria hegemônica econômica (*sic*) Neoliberalismo e seu correlatos: “o aumento do precariado representa, antes de qualquer coisa, um retrocesso civilizacional potencializado pelo longo período de acumulação desaceleração que se arrasta desde pelo menos meados dos anos 1970, cujo desdobramento em termos da deterioração do padrão de vida dos trabalhadores e assalariados[...]”(BRAGA, RUI. P 36. 2017)

<sup>22</sup> “[...] Na primeira audiência pública da comissão especial da reforma trabalhista, o ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, e o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Filho, mostraram afinidades, enquanto o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, criticou o Projeto de Lei 6.787. Enquanto os primeiros falam em “modernização” da lei, o procurador vê risco de “precarização.” Acessado em 28/03/2019: <<http://www.tvt.org.br>>

<sup>23</sup> A taxa de desemprego no Brasil aumentou para 12% no trimestre móvel encerrado em janeiro, atingindo 12,7 milhões de pessoas, segundo dados divulgados nesta quarta-feira (27 de abril de 2019) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Acessado em 04/05/2019: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/27/>>



princípio muito caro a terceirização. Em texto de Rodrigo L. Carelli (2007) sobre a terceirização no âmbito da história das leis trabalhistas no país, o autor observa que, em 1916, na época da República Velha já se dava conta da existência de uma lei no Código Civil, que previa a “empreitada” como espécie de terceirização:

“O código civil de 1916 já previa a realização de “locação de serviços”. Em verdade, é primeira previsão legal que trazia regras sobre o contrato de trabalho, tendo sido revogada a previsão na parte que se referia ao trabalho realizado de forma subordinada pela adoção da consolidação das leis trabalhistas de 1943.” O mesmo Código Civil previa, na seção seguinte (art. 1237/1247) o instituto da “empreitada”, forma de terceirização muito utilizada na mão-de-obra civil. O art. 1237 explica que empreitada pode ser somente de mão-de-obra, ou também de materiais. Assim, a empreitada tanto pode assumir feições de terceirização como de intermediação de mão-de-obra.”(CARELLI,R.L, 2007, p. 60)

Carelli (2017), ao analisar a história da legislação trabalhista brasileira, apresenta uma reflexão que tem como mote a terceirização ao problematizar a ideia de que a defesa da “flexibilização” não seria uma novidade no Brasil. Ainda, segundo o autor, a CLT, estabelecida em 1943, também traria dispositivos que legislavam sobre a prática da terceirização no país. Este dispositivo está subscrito no art. 455 da CLT que trata da corresponsabilidade entre o tomador de serviços “terceirizados” e “quarteirizados”. Uma das possíveis problemáticas criadas pela RT de 2017 ligado ao trabalho autônomo e por conseguinte da transferência de execução de atividade e serviços como a terceirização é descrita por Galvão & Krein *et al.* (2017) descrito da seguinte forma:

“Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros.” (GALVÃO & KREIN, 2017, p. 40)

Esta corresponsabilidade entre empregadores e trabalhadores é modificada com a lei do trabalho autônomo. Desta forma o trabalhador autônomo figura legalizada com a RT de 2017, passa a ser responsável por manter sua saúde e segurança dentro de suas atividades laborais, sem que o tomador de serviço seja responsabilizado em caso de acidente por exemplo. Ao nosso ver um retrocesso sobre a atividade saúde e segurança, ou seja, um ataque aos direitos do trabalhador.

Quanto ao processo da terceirização descrito por Carelli (2007), este pondera sobre o fato de que a terceirização, como é entendida hoje, só aparecerá como lei em 1967 “[...] no primeiro diploma legal que tratou da permissão da terceirização direta e explicitamente foi o Decreto-Lei nº200/67, que vigora até os dias de hoje, aplicável a toda administração pública federal na suas contratações de serviços.” (CARELLI, 2007: 60). Esta lei ofereceu sustentação à descentralização do serviço público, abrindo para a iniciativa privada a possibilidade de realizar atividades da administração pública.

“[...]para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina pública administrava, a administração procurará desobrigar-se de realização de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução direta, mediante contrato, desde que exista, áreas iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (art.1,§7º).( CARELLI,R. L, 2007, p. 60)

Como descrito acima, com esta normatização de transferência de atividade da administração pública para o setor privado, funda-se uma nova forma de transferência de responsabilidade de execução de atividades dos serviços públicos. A novidade, neste ponto, em relação ao processo de terceirização/flexibilização e por conseguinte de precarização reside na posição que o Estado ocuparia nesta modalidade de transferência de serviços. Segundo Carelli, a lei condiciona ao Estado a coordenação e organização como acompanhamento das atividades, sua responsabilidade não incidiria sobre a qualidade deste serviço prestado.

Destarte o Estado ficaria responsável pelo acompanhamento da execução das atividades e serviços repassados ao setor privado, porém sem exercer controle sobre quais as formas que seriam executadas, as atividades transferidas do setor público para o setor privado.

Como se pode notar os processos que levaram ao que podemos chamar de terceirização total prioriza o trabalho autônomo. É um processo longo que tem sua origem no código Civil de 1916, tem continuidade na CLT e sofre ampliações durante o Estado de Exceção, e é aprofundado na RT de 2017.

Durante o período ditatorial, a justiça do trabalho era buscada pelos trabalhadores. Com a reforma, as possibilidades foram minimizadas ou dificultadas.<sup>24</sup> A RT 2017, inviabiliza a ações e o acesso da justiça do trabalho e, portanto, amplia a precarização das relações trabalhistas no país, solapando a posição do Estado.

---

<sup>24</sup> A quantidade de ações trabalhistas abertas de janeiro a agosto de 2018 ficou, em média, 36,5% abaixo do mesmo período de 2017, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Acessado em: 19 de abril de 2019. < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11> >

“[...] o projeto convertido em lei determina que o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais sejam suportados pelo trabalhador, em determinadas situações a seguir explicitadas. Tais regras são inconstitucionais, afrontam os direitos fundamentais de acesso à Justiça e gratuidade judiciária estabelecidos na Constituição Federal (art. 5º Incisos XXXV e LXXIV). A aprovação da nova lei inviabilizará o acesso à Justiça do Trabalho para a maioria dos trabalhadores brasileiros pelo custo extremamente alto de se litigar em juízo.” (GALVÃO, A & DARI KREIN, J, 2017, p. 40)

A provocação feria por Andrea Galvão & J. Deri Krein et al. (2017) ao apontar para a transferência do pagamento dos custos judiciais para o trabalhador vem colaborar com a interpretação de que o estado vem perdendo a sua posição de arbitro nas relações entre trabalhadores e patrões. Contudo, como indicado anteriormente, os aumentos de causas ajuizadas nos tribunais de justiça do trabalho durante o Regime Militar, a historiadora Claudiane Torres da Silva (2010) apresenta números sobre o acesso a justiça do trabalho na Ditadura Civil-Militar em comparação ao momento de redemocratização. Embora não possamos traçar paralelos entre aumento nos números de ajuizamento, na justiça do trabalho e na Ditadura Brasileira de 1964 a 1985 com o aumento no escopo nas formas de contratação precarizante. Os dados possibilitam compreender os efeitos da precarização no mercado de trabalho brasileiro no regime militar.

“Conciliação e Julgamento que foram transformadas em Varas de Trabalho, receberam 36.144.115 ações nas seguintes distribuições: década de 1960 foram 3.333.214 ações; na década de 1970 foram 4.827.884 ações; na década de 1980 foram 8.911.179; e na década de 1990 foram 17.350.754 ações em todo Brasil.” (TORRES DA SILVA, C, 2010, p. 05).

O levantamento de Torres da Silva (2010) indica que houve um crescimento de ações de trabalhadores na justiça do trabalho no Brasil, durante os anos 1964 e 1985, mostrando, assim, um crescimento exponencial dos ajuizamentos. Estes dados, apresentados pela historiadora, podem ser observados como uma tendência do processo de flexibilização causadas pela ampliação no rol de modelos de contratos precarizantes.

No entanto, as medidas precarizantes seguiram ampliando as possibilidades de terceirização e contratos “flexíveis”. As leis que se seguem tentam dar conta desta realidade o Decreto-Lei nº200/67 abriu à iniciativa privada espaços dentro da administração pública. A lei de nº 6.019 de 1974 possibilitou que o segmento empresarial contatasse mão-de-obra

temporária, embora este dispositivo legal não tratasse de formulação para terceirização, mas sim de flexibilização contratual como o Decreto-Lei nº200/67 que transfere do Estado para a iniciativa privada atividade e serviços.

O decreto lei nº 6.019 é uma forma de contratação de mão-de-obra temporária — o “pulo do gato” refere-se ao uso desta normativa para contratação de outras empresas que possuam *know-how* em casos de necessidade de “de substituição de pessoal regular em razão de “licença-maternidade, férias, ou outra ocorrência”(CARELLI, 2007: 61).

Observando a funcionalidade deste artigo de lei, chega-se à conclusão de que entre a intencionalidade da importação deste dispositivo legal de origem europeia de contratação de mão-de-obra temporária e sua regulação no Brasil, existe um distanciamento. Podemos interpretar isso a partir da aplicação da lei europeia de onde ordenamento jurídico foi extraído e sua aplicabilidade aqui no país. Segundo Rodrigo L. Carelli (2007), na Europa, a lei cumpriria seu papel de contratação de mão-de-obra durante o tramite da dispensa, uma vez que a legislação europeia é protetora e salvaguarda o trabalhador durante a dispensa onde o arbítrio exista.

“A justificativa dessa lei na Europa ocidental é aquela, como vige, em regra, a garantir em face da dispensa arbitrária ou desmotivada, a empresa em hipóteses transitória não tinha como contratar e depois dispensar o trabalhador, Assim estaria justificada sua necessidade, sendo flexibilização realmente necessária da legislação.” (CARELLI, R. L, 2007, p. 61)

Quando transpostas as distâncias geográficas e culturais do nascedouro da lei de contratação de mão-de-obra temporária e sua aplicação no Brasil, se percebe as diferenças na aplicação. Segundo o autor, quando a lei foi promulgada durante o regime Militar no Brasil, o trabalhador já não dispunha da estabilidade jurídica como o trabalhador europeu possuía. Destarte, quando a lei foi aplicada ao caso brasileiro não funcionou como dispositivo de salvaguarda para o trabalhador. Contudo serviu como ampliação de formas de contratação “flexibilizada”.

O trabalhador já não dispunha em seu conjunto de direitos a salvaguarda da dispensa de forma arbitrária que foi substituída pelo FGTS - Fundo de Garantia do tempo de serviço de 1966. O trabalhador brasileiro sem a proteção da estabilidade no trabalho pode ser dispensado de forma bastante simples, desde que o empregador pague uma multa de valor irrisório.

A lei em si seria melhor caracterizada com ampliação da precarização ou da lógica predatória do discurso neoliberal. Rodrigo L. Carelli (2007) reflete bem este ponto:

“No caso brasileiro, ao revés, quando entrou no ordenamento jurídico nacional a lei trabalho temporário, já não existia, na prática a estabilidade (extinta com a criação do FGTS – Fundo de garantia do Tempo de Serviço de 1966), sendo que o empregador pode contratar e dispensar qualquer trabalhador a qualquer hora, tendo somente a obrigação de realizar ao trabalhador uma mísera indenização” (CARELLI, R .L., 2007, p. 61)

Como bem avalia o autor, a lei que funda o regulamento de contrato, contratos temporários, claramente não apresenta as condições de funcionalidade a que se destina, a bem da verdade, ela amplia o rol das formas de contratação precárias dos tomadores de serviço no Brasil precarizando ainda mais as relações de trabalho no país. O escopo de formas contratuais precarizadas segue sendo ampliado. No avançar de seus estudos, o sociólogo relata que em 1983, mais exatamente em 20 de junho, com o art. 10 § 2º abriu-se uma brecha jurídica para que empresas e instituições públicas e privadas, com ou sem fins lucrativos, pudessem contratar empresas especializadas para prestação de serviços de segurança. Segundo o pesquisador este foi “[...]o primeiro dispositivo a liberar, expressamente, a realização de terceirização em atividades determinada.” (CARELLI, 2007: 61)

Esta ampliação no conjunto de leis e formas de contratos precarizantes terá seus desdobramentos no decorrer do período de republicanização. Esta ampliação ocorrerá conjuminada ao processo de privatização das empresas públicas já nos primeiros anos da década de 90. Carelli (2007) menciona sobre a época em que se discutia as privatizações de empresas estatais. O governo federal editou a lei de nº 8.978, de 13 de fevereiro de 1995, que regulamenta o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos. É bem verdade que este debate se iniciou logo após a constituição de 1988 ser promulgada.

No início do período de republicanização, os ataques aos trabalhadores e seus direitos já puderam ser observados. Anselmo Luis dos Santos & Denis Maracci Gimenez (2018), apontavam desde o Governo Collor (1990 a 1992), os ataques aos direitos trabalhistas tornaram-se alvo de políticas neoliberais, por meio de ações como a “caça aos marajás” ou a tese do “inchaço da máquina pública”. Estes discursos foram revisados e ampliados nos governos de FHC (1995 a 2003), que defendia a necessidade de “flexibilizar” as relações trabalhistas por meio de ações que visavam enxugamento da máquina, redução de cargos no Estado. Esta retórica reapareceu no momento em que se debatia a RT de 2017, sobre o discurso da “modernização” das relações trabalhistas.

[...]Desde as primitivas críticas aos marajás do serviço público passando pela acusação de haver um “inchaço” de servidores públicos,

pela defesa de privatizações e as novas estratégias empresariais de “enxugamento” de quadros de funcionários, o centro das críticas ao padrão de regulação do trabalho rapidamente passou a ser a CLT, a suposta rigidez do mercado do mercado de trabalho, os elevados encargos sociais como, explicação para baixos salários e elevados (*sic*) custo trabalhistas (PATORE, 1994; ZILBERRSTEIN, 1998). Com essas hipóteses não comprovadas, os liberais aprofundaram a defesa da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, ou seja, as formas de contratação, de uso e de remuneração da força de trabalho. (AMADEO & CAMARGO, 1995; CAMARGO, 1996); e de privilegiar o negociado sobre o legislado, com propostas de retirada de garantias legais mínimas nas relações de emprego. Assim, diversas medidas de flexibilização, assentadas nos falso pressupostos de elevado custo e rigidez nas relações de trabalho foram implementadas nos anos 90. (LUIS DOSSANTOS, A. & MARACCI GIMENEZ, D, 2018, p. 47).

Esta gramática exposta Anselmo Luis dos Santos *et al.* (2018), usada para legitimar reformas liberalizantes como a “caçada aos marajás”, “necessidade de flexibilizar” e a “nova”, mas já velha “necessidade de modernizar” um “novo caduco<sup>25</sup>” deve ser lida sobre lentes desencantadas para compreender seu significado real. Sendo esta lida sobre a lente da história, nos indica os termos e palavras que legitimaram mudanças no regramento legal de proteção social. No momento em que esta gramática foi usada e as mudanças no regimento de legislações trabalhistas no país foram elementos importantes para se compreender as forças por trás do discurso.

Tal recurso gramatical deve ser entendido a partir do momento histórico de seu surgimento, assim como pela compreensão da supressão de direitos sociais. Nestes discursos os direitos sociais são apresentados como “custosos”; os investimentos públicos em programas sociais são “entraves” os direitos trabalhistas atrapalham a “livre concorrência” e o pleno desenvolvimento do capital no país. Está gramática ganha força nos governos Collor e de FHC.

No entanto, estes discursos não se sustentam historicamente, pois os resultados de reformas liberalizante/flexibilizante não têm apresentado dados positivos para os trabalhadores. As experiências onde estas cruzadas contra os direitos sócias se enraizaram e frutificaram tomam sempre o caminho contrário ao da retórica, sobretudo os efeitos deste discurso que recai sobre o “lombo” dos trabalhadores.

A teoria neoliberal tem frutificado no mundo e as experiências da América Latina servem para desencantar o que está por trás do discurso dos apologistas, da “flexilibização.”

---

<sup>25</sup> Caduco novo, é uma crítica a gramática de vêm a reboque nos momentos onde modificações no ordenamento legal são defendidas como necessidade. E colocando os direitos sócias (*sic*) CLT, como algo atrasado portanto há a necessidade de “modernizar”. Nossa crítica é uma posição contrária a defendida ciência econômica hegemônica.

Tomemos o caso do Chile onde dados indicam para o sentido oposto a defesa do credo neoliberal. O caso deste país, que durante sua ditadura fez modificações profundas nos arranjos legais de proteção social, tem apresentado dados contrários como baixos salários, jornadas de trabalho desreguladas, aumento nos conflitos judiciais entre os entes implicados trabalhadores e empregadores. Portanto há um descompasso entre os discursos dos que defensores das reformas “flexibilizantes” e a realidade. Os apologistas tem apresentado as reformas implementadas pelo ditador Augusto José Ramón Pinochet Ugarte (1973 a 1990,) como um exemplo de “sucesso”. A este respeito, Tomás Rigoletto et al. (2018) apresentam alguns dados referentes as reformas liberalizantes e os impactos sobre os trabalhadores(as) que ocorreram no Chile:

Atualmente, no Chile, 10% dos mais ricos ganham 53 vezes mais do que os 10% mais pobres e, embora as grandes empresas tenham feito grandes lucros durante os anos de crescimento, os salários dos trabalhadores diminuíram 18% entre 1994 e 2006. Os 10% mais ricos da população chilena excedem a renda média da Noruega, e os 10% mais pobres alcançam apenas o da Costa do Marfim. A grande maioria (60%) tem a renda média de Angola. Estes são os níveis de desigualdade, embora o PIB chileno tenha excedido 200 mil milhões de dólares em 2010.

As taxas de trabalho infantil tão pouco são mais encorajadoras. O dado é de não menos de 219.000 meninos e meninas trabalhando (6,6% do total de menos de dezoito anos), de acordo com um recente relatório da OIT. Deles, 94.000 são menores de 14 anos e 125 mil estão fazendo um trabalho perigoso. Além disso, 11% das meninas menores de 14 anos realizam tarefas domésticas por mais de vinte e uma horas por semana” (RIGOLETTO, T. & SALAS PÁEZ, C., 2018, p. 204)

Para além dos dados levantados por Tomás Rigoletto e Carlos Salas Páez (2018), que indicam concentração de renda, aumento da jornada de trabalho e aumento do trabalho infantil, observa-se a análise de Magda B. Biavaschi *et al.* (2018) que nos desvela um quadro em que tais reformas “modernizantes” não resolveram os conflitos no escopo social chileno. Ao olharmos para as relações trabalhistas, a socióloga aponta para um aumento da judicialização dos conflitos que emergem das relações trabalhistas e também a sua incapacidade de gerar empregos num Chile pós reformas “modernizantes.”

Assim é possível descrever que nos lugares onde a teoria neoliberal se instalou como credo dominante, do norte capitalista ao sul subdesenvolvido houve precarização<sup>26</sup>, esta

---

<sup>26</sup> Quanto ao processo de precarização e uma análise conjuntural comparativa ler *A Rebeldia do Precariado*, Ruy Braga 2017 e *Dimensões Críticas da Reforma trabalhista no Brasil*, 2018 in Capítulo 6 (As experiências internacionais da flexibilização das leis trabalhistas, Tomas Rigoletto & Carlos Salas Páez, p 183 a 208. 2018). Estes textos trazem leituras de experiências precarizantes, em países do norte Capitalistas a Alemanha e do Sul Capitalista África do Sul, Chile.

interpretação poder ser encontrada no estudo comparado de Ruy Braga (2017) analisando o precariado. A análise foi realizada comparando os casos Português, Brasileiro e da África do Sul. Os três países citados na interpretação do sociólogo partilham a emergência deste novo agente social, no entanto estão em posições econômicas na economia internacional.

O caso chileno tem um peso maior sobre a realidade brasileira, pois no momento é apresentado pelo atual presidente Jair M. Bolsonaro e “salvaguardado” pelo seu ministro da economia Paulo Guedes uma proposta de PEC - Emenda Constitucional, onde se defende uma proposta de reforma da previdência social brasileira. Neste caso a gramática do “novo caduco” é arregimentada para justificar a “modernização” do regime previdenciário. O atual Ministro da Economia Paulo Guedes apresenta a reforma implementada pelo ditador Pinochet como exemplo “positivo” a ser seguido<sup>27</sup>.

No momento, acompanha-se o debate da reforma previdenciária no país e a gramática do “novo caduco,” sendo mais uma vez arregimentada para se contrapor ao “atraso” de nosso sistema previdenciário. A rigor a experiência do Chile tem sido paradigmática, pois o contexto de “flexibilização,” tem apresentado dados, como já referido, que indicam um processo de deterioração da proteção social trabalhista. Está piora nas condições de vida do trabalhador Chileno se deu em período Ditatorial, em quanto que no Brasil sua implementação se deu com mais vigor sobre o regime democrático, no Governo FHC.

Foi no governo de FHC que se edita a lei nº 9.427/97, inicialmente com o intuito de facilitar a privatização de empresas públicas. Esta destina-se a organizar as atividades desenvolvidas pelas empresas privatizadas no setor de Telecomunicações. É no inciso II do art. 97 que se observa os passos dados por FHC em direção à terceirização. O inciso II abre a possibilidade das empresas do ramo citado, terceirizar as atividades “acessórias” dos serviços que as empresas recém privatizadas prestariam: “[...] que a concessionária poderia “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associado” (CARELLI, 2007: 62).

É válido lembrar que no contexto de regulação da “terceirização” a gramática usual era “flexibilizar” o mercado de trabalho brasileiro. As realizações difundidas pelos defensores de formas “flexibilizantes” não lograram êxito quanto a melhoria das condições de trabalho e renda. O resultado será exposto para desvelar os resultados da flexibilidade contratual. Segue

---

<sup>27</sup> Ver: Guedes defende capitalização para Previdência e diz que Chile ‘virou a Suíça da América Latina’ No país, 79% das pensões pagas entre 2007 e 2014 eram inferiores a um salário mínimo. Acessado em: 03/04/2018 < <https://oglobo.globo.com/economia/guedes-defende-capitalizacao-para-previdencia-diz-que-chile-virou-suica-da-america-latina-23457209>>.



as interpretações dos dados históricos, refletidos a partir da flexibilização no período de 1990-2002:

No conjunto do período 1990-2002, observa-se uma forte perda de expressão do emprego formal na estrutura ocupacional e do aumento da informalidade e do trabalho precário associados a baixos salários. Reduz-se a participação do emprego industrial, da grande empresa e do setor público no conjunto da estrutura ocupacional, elevando a participação do trabalho não assalariado por conta própria e o não remunerado; do emprego assalariado sem carteira; do emprego assalariado no segmento de micro e pequenas empresas; dos trabalhadores em cooperativas, terceirizados, contratados como pessoas jurídicas, assim como ampliam-se os contratos atípicos – a tempo determinado, parcial, estagiários, aprendizes (SANTOS, 2006; KREIN, 2007). Ao contrário das promessas de geração de empregos e dos salários, que seriam promovidas por essas medidas de flexibilização, o que se viu nessa década foi um crescente processo de precarização do trabalho, forte queda dos salários reais e o desemprego alcançando patamares recordes no final do governo FHC.” (LUIS DOS SANTO, A. & MARCCI GIMENEZ, D, 2018, p. 48).

Como exposto na citação acima, as promessas dos defensores de reformas “flexibilizantes” que diziam que ao se “flexibilizar” as relações trabalhistas os resultados seriam a melhoria na renda, redução da informalidade e novos empregos formais nunca foram realizadas. No entanto, quando olhados os dados sobre concentração de renda neste mesmo período se compreende o significado das políticas reversivas praticada na época. Como se nota, a estratégia de transferir renda das classes baixas para a elite econômica produziu o efeito conhecido das políticas econômicas reversivas de controle inflacionário, tanto na ditadura<sup>28</sup> como na redemocratização, foram os mesmos “remédios”. Embora a gramática indique que estão “inovando” em propor reformas modernas, ao nosso ver são caducos em suas práticas voltadas para a precarização das relações trabalhistas uma vez que a gramática ganha novos matizes a cada crise. Além dos dados citados acima, há um segundo aspecto que gostaríamos de apresentar ao leitor. Este aspecto seria a transferência de renda das classes baixas brasileiras para a elite econômica no período já citado:

---

<sup>28</sup> Ver Crítica da Razão dualista o Ornitórrinco. Francisco de Oliveira (2013)

A melhoria da renda do brasileiro foi interrompida no meio da década de 90 e não houve recuperação até o ano passado. O rendimento individual do trabalhador brasileiro, assim como a renda total das famílias, vem caindo ano a ano desde 1996. Em cinco anos, houve perda real de 10,3% na remuneração média da população ocupada, passando de R\$ 662 mensais por trabalhador para R\$ 595. Ao mesmo tempo, o alto índice de concentração de renda apresenta uma queda tão pequena, que o IBGE considera "estável" o índice de Gini, que mede a desigualdade. **Os 10% de trabalhadores com menor remuneração têm rendimento médio 45 vezes menor do que os 10% dez por cento com salários mais altos.**<sup>29</sup> A distribuição de renda se move muito lentamente. (BESERMAN, SERGIO, 2002 - grifo do autor<sup>30</sup>)

Este contexto de transferência de renda, controle inflacionário, privatização e aumento da terceirização, a justiça do trabalho ajuizou os conflitos que emergiram deste caudilho. Segundo Rodrigo L. Carelli (2007), dada a confusão entre o conceito de terceirização e o que se costuma chamar pejorativamente de “*marchandage*”<sup>31</sup> que fere um princípio da OIT – Organização Intencional do Trabalho de não mercantilizar o trabalho, houve a necessidade ajuizar-se o tema da terceirização. A partir desse ajuizamento, se conceituou o significado de terceirização no âmbito da justiça trabalhista. Foi este ajuizamento que definiu os marcos jurídicos da terceirização no Brasil. A súmula nº 331 de 2000 altera os significados da terceirização para incluir a responsabilidade administração pública como contratante pospositivo sobre a terceirização e intermediação de mão-de-obra. (CARELLI, R. L, 2007, p. 64)

I - A contratação de trabalho por empresas interpostas é ilegal, formando-se vínculo diretamente com tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (lei n. 6.019, de 3.1.74). Este é um dos dispositivos que a Sumula nº 331 ajuíza.

“A sumula nº 331 é composta por 4 (quatro) artigos com registro de nº 256 “Contrato de prestação de serviço – Legalidade- Revisão do Enunciado.” (CARELLI, 2007: 64). Os contornos da sumula 331 se davam sobre quais as atividades eram possíveis ser terceirizada. O debate era sobre atividade meio, o entendimento causava ajuizamentos no TST – Tribunal

---

<sup>30</sup> Acessado em 03 de abril de 2018. < <https://politica.estadao.com.br> >

<sup>31</sup> O juiz Rodrigo Cândido Rodrigues, da 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG “*marchandage*” é uma expressão francesa cunhada no século XIX para nominar situações em que um trabalhador era contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia em lucrar com o trabalho de terceiros que locava. Essa prática foi abolida pela Declaração de Filadélfia, ratificada pelo Brasil, em seu artigo 1º, que reafirmou o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria. Acessado em: 05/05/2019.< <https://trt-3.jusbrasil.com.br>>.

Superior do Trabalho. Os trabalhadores buscavam na justiça provar vínculo empregatício de prestação de serviço.

Segundo Galvão & Krein *et al.* (2017) a legislação da RT 2017 ampliará o escopo da terceirização, precarizando ainda mais as relações trabalhistas. Isso significa dizer que a terceirização passa de um debate sobre quais áreas de uma empresa eram possíveis terceirizar para a terceirização total.

A reforma (**RT 2017**) cria uma nova figura do trabalho – fruto bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do trabalhador *just in time*. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo contemplada pela Lei 13.467/2017, são instrumentos fundamentais nesta transformação. A Lei 13.429/2017 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. Entretanto, a nova figura do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma garante a disponibilidade total deste trabalhador ao capital[...] (GALVÃO, A. & DARI KREIN, J. ET AL, 2017, p. 32. Grifo do autor).

Com o fim do governo FHC e a emergência do que se costuma chamar de novo-desenvolvimentismo, a semântica neoliberal fica guarnecida. O momento de ampliação de postos de trabalho e distribuição de renda arrefeceu o discurso, não que as medidas “flexibilizantes” tenham parado.

No período do novo-desenvolvimentismo,<sup>32</sup> período sobre o governo Lula, em que se manteve a hegemonia capitalista e se ampliou a participação da burguesia nacional, no entanto as massas participaram deste momento de forma passiva isto para a Maria Angélica Chagas Paraizo (2014). Foi no governo Lula que se deu a instituição da figura jurídica do Microempreendedor individual, o MEI, no ano de 2006 e promulgada em 2007<sup>33</sup>. O Sociólogo Francisco de Oliveira (2018) chama este período de o “Averso do Averso” defendendo que o Lula da Silva<sup>34</sup> ao chegar no poder político, praticou uma política ao avesso do mandato de

<sup>32</sup> Novo desenvolvimentismo [...] é uma forma política e ideológica integrante do modo de produção capitalista, das relações de exploração e dominação de classe. [...] seria a política estatal e a ideologia encarnadas pelo governo Lula, que ao mesmo tempo em que manteve a hegemonia do grande capital, intensificou a participação direta das frações da burguesia nacional [...]. (ALMEIDA, pp. 692-701, 2012)” Apud (CHAGAS PRAISO, M. A.p.04 2014)

<sup>33</sup> Lei Complementar nº 128/2008 cria a figura do Microempreendedor Individual - MEI e modifica partes da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa - Lei Complementar 123/2006.<sup>33</sup> Acessado em: 06 de abril de 2019. < <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/legislacao>>

<sup>34</sup> Ruy Braga em: A rebeldia do precariado (2017), caracteriza este momento como ambíguo pela cooptação das lideranças sindicais, que no governo do Lula da Silva fortaleceu os sindicatos ampliando seu poder político e ao

classe recebido nas urnas. Por exemplo, no período em que se sancionava a PEC das domésticas, se ampliava a possibilidade de contratações “atípica,” como a criação da figura jurídica do MEI. Enquanto se promovia políticas de transferência de renda<sup>35</sup>, aumentou-se a precarização do mercado de trabalho. O sociólogo J. Deri Krein (2018) apresenta um dado indicando esta perspectiva de congelamento do debate da “flexibilização”.

No contexto de crescimento do emprego e dos efeitos positivos da elevação do salário mínimo na dinamização do mercado interno, a pauta pela flexibilização ficou latente, mas congelada. Ela voltou com força a partir de 2013, quando os sinais de esgotamento dos governos do PT ganharam força na sociedade, as perspectivas econômicas se tornaram mais nebulosas e as forças aglutinadas em torno das teses mais liberalizantes começaram a ganhar maior expressão na sociedade. Por exemplo, em um levantamento realizado pelo Diap em 2016, é possível perceber que das 55 medidas listadas que ameaçavam os direitos dos trabalhadores, 32 foram apresentadas ou reapresentadas a partir de 2013.” (KREIN, 2018, p. 82)

Como já listado anteriormente, a semântica usual perdeu espaço ou arrefecer-se no debate público. No período do Governo Lula, o crescimento dos números de empregos formais e dos efeitos da elevação do salário mínimo no país teve como consequência o arrefecimento da gramática da “flexibilização”, como bem reflete José Dari Krein (2018).

No entanto, quando a gramática reapareceu no contexto da crise de 2013 a semântica “flexibilizante” ganhou vigor. Isso ocorreu durante o período em que o desgaste político abalava<sup>36</sup> o então governo da ex-presidenta Dilma (2011 a 2016). Após o *impeachment* da então presidenta da República, o vice-presidente assume o Cargo de chefiar o Executivo nacional. É de autoria do então presidente do PMDB (*sic*) MDB e posteriormente presidente Michel Temer (de agosto de 2016, a janeiro de 2019) o documento/proposta de reforma trabalhista: *Ponte Para o Futuro* de 2015. Este documento, embora tenha passado por alterações na tramitação no congresso brasileiro foi base para a RT 2017, não sendo este o único documento com esta intenção.

Após ser encaminhada o projeto de lei pelo então Presidente M. Temer para o congresso e tramitada, esta lei por fim foi sancionada a TR de 2017, sendo a RT o produto final deste

---

mesmo tempo colocou líderes sindicais na presidência fundos previdenciários. Distanciando os liberes dos interesses de chão da fábrica dos liberes sindicais.

<sup>35</sup> Legislação Informatizada - LEI Nº 12.382, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011 – Acessado em: 08 de abril de 2019. <<https://www2.camara.leg.br>>

<sup>36</sup> Sobre o período e desgaste que abalou o Governo Dilma V. Rousseff ver: impasses da Democracia no Brasil, Leonardo Avritzer. (2017).

processo de terceirização, privatização, e flexibilização, este produto final é a vitória dos gramáticos da concentração de renda e do empobrecimento e exploração do trabalhador.

A Reforma trabalhistas de 2017 é responsável por abrigar na legislação trabalhistas brasileira as mais “modernas,” forma de precarizar o trabalho: o trabalho “intermitente” ou “zero hora” e o “trabalhador autônomo” ou MEI. A exemplo do caso ao qual nos detemos a compreender os contatos via MEI da [Assistência Técnica<sup>37</sup>], que cremos se enquadrar como trabalhador autônomo. Como bem definem, esta reforma é “fruto bem-acabado da flexibilização e precarização” (GALVÃO & KREIN, *et al.*, 2017: 32)

Como bem relata GALVÃO & KREIN, *et al.* (2017) a reforma RT de 2017 é o fruto amadurecido da flexibilização e da precarização”. As leis a cima citadas são o escopo legal em que buscaremos compreender os seus efeitos da experiência da [Assistência Técnica] sobre seus contratados, que ao adotar o contrato MEI, ao nosso ver amparado na lei nº 13.467/2017 que legaliza afigura, do trabalhador autônomo, precariza as relações dos trabalhadores nesta empresa.

No próximo capítulo, nos debruçaremos sobre os aspectos da precarização, a partir das experiências relatadas pelos Microempreendedores contratados pela Assistência Técnica pós RT de 2017.

---

<sup>37</sup>Razão social fictícia asaremos “Assistência técnica” como substituto a razão social da empresa em que se deu a opção de substituir a CLT por contrato tipo MEI faremos isso para evitar-se possíveis processos judiciais.

## 2. O TRABALHO, SOB A PRECARIZAÇÃO (DÊS) CIVILIZATÓRIA

Neste capítulo, faremos as análises das entrevistas realizadas em março de 2019. As entrevistas foram concedidas por funcionários e ex-funcionários da empresa de assistência técnica em máquinas elétricas que serviu para o estudo de caso desta pesquisa. Desta forma, as identidades dos entrevistados serão preservadas. As entrevistas seguiram roteiro semiestruturado, composto por quatorze perguntas.

Nossa intenção, aqui, foi a de analisar, *a priori*, o conjunto de todos os funcionários e ex-funcionários da Assistência Técnica que foram contratados como Microempreendedor Individual. Foram listados como possíveis entrevistados nove funcionários e ex-funcionários. Porém, ao longo do processo de negociação para participação na pesquisa, uma parcela significativa dos possíveis entrevistados se negou a participar ou não ofereceram respostas. Entre os motivos alegados estão razões de ordem pessoal ou de ordem funcional, ou seja, o trabalhador estava sobrecarregado. Além disso, pode-se supor que parte dos funcionários teve medo de contribuir em razão de avaliação de possíveis consequências para o seu emprego dentro da empresa.

Do total de entrevistados listados que postulamos como possíveis colaboradores quatro concederam entrevistas e, entre eles, um deles, no momento da entrevista, solicitou para interromper a gravação e suspender a entrevista. As outras três entrevistas ocorreram sem grandes problemas. É válido frisar que estas entrevistas já estavam sendo negociadas desde os últimos meses do ano de 2018, no entanto, só foram realizadas no mês de março após diversas negociações e reagendamentos.

Quanto ao trabalho de campo desta pesquisa, cabe observar que o presente pesquisador foi funcionário desta firma durante um período de sete meses, do final de janeiro ao início de outubro de 2018. Foi neste período que se iniciaram as sondagens para a realização das entrevistas. O campo de pesquisa, sendo assim, em um primeiro momento se apresentou aberto, no entanto, em um segundo momento, após o desligamento do pesquisador, passou a se tornar de difícil penetração para a captação de dados empíricos.

Outra questão importante de ser avaliada se refere às dificuldades encontradas pelo presente pesquisador pelo fato de ser um ex-funcionário da empresa. Certamente as perguntas que fiz tinha um duplo peso, ao mesmo tempo em que se colocava como entrevistador, o entrevistado, de forma recorrente, me recolocava como funcionário ao longo das entrevistas. Esta dupla “identidade” se mostrou negativa em alguns momentos – como no caso em que um

entrevistado solicitou a interrupção da entrevista, provavelmente por desconfiar que a obtenção de dados teria como motivação um possível processo trabalhista contra o empregador. Por outro lado, é inegável que esta dupla “identidade” se mostrou positiva por possibilitar que houvesse certa cumplicidade durante as entrevistas

Com relação a este debate sobre o distanciamento necessário entre o pesquisador e o pesquisado, que nos leva à premissa de objetividade de pesquisa, recorremos a Bourdieu (2004), sobretudo no texto o ofício de sociólogo. Neste texto, Bourdieu (2004) pensando a atividade de pesquisador, reflete que as condições para se desenvolver uma ciência social autêntica deve ser iniciada pela busca por um substituto da “obsessão metodológica.” Produto da obsessão por métodos e verificações, uma tautologia do método.

A busca pela técnica perfeita transformaria o sociólogo em doente, compulsivo. O sociólogo que transporta as técnicas e seus sistemas de verificação para a realidade pode esbarar na necessidade de criar e recria a teoria e metodologia. Esta compulsão pela técnica que produz técnica, um cálculo infinitesimal. É o que buscamos rechaçar neste trabalho a realidade se mostra de difícil controle técnico, sobretudo porque o pesquisador está implicado, ligada ao objeto impedindo a separação entre objeto e pesquisador. Portanto, os manuais metodológicos não me preparariam para lidar com realidade a qual me ligo.

Esta obsessão, segundo Bourdieu (2004), produziria o metodólogo, mas não uma ciência autêntica. Só uma autêntica metodologia para esta pesquisa poderia resultar em produção de conhecimento e, portanto, não uma verdade objetiva dos metodólogos. Esta é nossa contribuição: buscar, antes de tudo, produzir conhecimento sobre a realidade estudada. Os meios que buscamos para romper a “obsessão metodológica” é a “vigilância epistemológica,” que só uma ciência experimental com a sociologia pode produzir. Nossa pesquisa é uma experimentação epistemológica e é este o sentido que daremos a nossa contribuição sociológica, a partir do microcosmo estudado.

Após esta digressão sobre como deve ser compreendido nosso intento, passemos para as análises.

Nosso primeiro contado com os entrevistados após uma breve apresentação do que se pretendia e o que faríamos com as entrevistas, foi pedir aos entrevistados que discorressem sobre as suas trajetórias profissionais, em que considerassem o período anterior ao ingresso na empresa da qual fizemos a pesquisa. Nossa intenção era a de interpretar, ao longo das entrevistas. A experiência de trabalho prévia em termos de atividades formalizadas – com registro em carteira profissional –, para, com isso, ver em que medida a aceitação da condição de MEI se desenvolvia. Nossa pesquisa não pode fazer afirmações sobre as motivações que

levaram os entrevistados a aderir ao contrato MEI. O número de entrevistados é insuficiente para generalizarmos, a afirmação mencionada anteriormente. As trajetórias destes sujeitos em momentos anteriores aos contratos, nos dão indícios que a adesão por parte dos entrevistados a este modelo de contrato se deu pela própria falta de perspectiva que o mercado de trabalho apresentava no período em que estes sujeitos foram contratados como MEIs.

Os entrevistados de alguma forma estavam fora do mercado de trabalho no período anterior ao contrato como MEI. Estavam desempregados ou estavam fora do mercado e procuravam um trabalho que lhes garantisse estabilidade financeira. Estas trajetórias serão reveladas em conta gotas, para que o leitor vá se dando conta não só da dinâmica em que foram contratados, mas também suas histórias individuais como MEIs e as expectativas diante deste modelo. Os entrevistados, falando sobre sua trajetória anterior ao contrato na [Assistência Técnica], apresentam distintas trajetórias, a *Camila* estava recém desempregada, o *Fernando* também estava recém desempregado, *Paulo* estava na “viração” e fazia bicos para sobreviver desde 2014, e o *Daniel* estava desempregado a mais de um ano.

Entrevista com *Paulo*: 47 anos, auxiliar-técnico em refrigeração, 23 de março de 2019.

J.M entrevistador: O senhor estava trabalhando como autônomo? O senhor não tinha uma rotina de trabalho?

*Paulo*: Na verdade, a gente trabalhando no bico eu ganhava até mais se for somar no geral ganhava muito mais, mas fica naquela as vezes tinha as vezes não tinha e eu ficando lá com ele tinha aquele fixo, por mais que fosse menos tinha um fixo!

Entrevista com *Camila*: 24 anos, auxiliar administrativa, 10 de março 2019:

J.M: Antes de tu ires! Voltando um momento antes de você ir para [Assistência Técnica] estava procurando emprego, como é que estava tua situação?

*Camila*: Bom neste caso não estava né! Eu acabei saindo já da empresa que estava (emprego anterior) indo diretamente para lá começando nela (Assistência Técnica) já no dia seguinte então!

Entrevista com *Fernando*: 43 anos, auxiliar-técnico em refrigeração, 2 de março 2019.

J.M: E você poderia me dizer porque você saiu de lá da tua antiga empresa!?



*Fernando* Eu saí de lá (emprego anterior) porque ele (antigo empregador) mesmo colocou para fora porque chegou um momento lá que ele disse por causa que caiu muito as empresas que ele tinha contrato ele perdeu né a *Continental* fechou entendeu!? A *Continental* fechou a *DACO* também aí ele... faliu aí foi diminuindo as vendas dele né aí não daria pra segurar meio mundo de gente aí por isso que fui colocado pra fora!

Como ponderado no início deste texto, as trajetórias dos entrevistados nos dão indícios de que a adesão ao contrato MEI pode ter ocorrido pela falta de perspectiva, pois o mercado na época apresentava índices muito elevados de desemprego, final de 2017<sup>38</sup> início de 2018<sup>39</sup>. O relato de *Fernando* sobre sua dispensa indica que existia problemas no mercado de trabalho. Um aspecto que não havia sido captado durante a aplicação das entrevistas é a relação de parentesco entre os entrevistados *Fernando* e *Camila*, além do fato de que eles trabalharam na mesma empresa anterior a AT. Este aspecto de parentes partilhando os mesmos espaços empregatícios poder ser um indício de que, talvez, as trajetórias profissionais expressem uma condição social de existência expressa pela condição econômica familiar.

A lógica da demissão atingiu *Fernando* e *Camila*, ambos foram demitidos, pois o vínculo empregatício se extinguiu, ou seja, trabalharam na mesma empresa anterior a AT e foram demitidos quando a firma em que trabalharam teve problemas financeiros. Sobre estes problemas financeiros relatados por *Fernando* as explicações aparecem em sua descrição dos momentos anteriores ao contrato MEI. Portanto as explicações dadas por *Fernando* incidem sobre *Camila*. A empresa anterior em que trabalhavam perdeu contratos de prestação de serviços e começou a demitir seus funcionários, este contexto se deu no final de 2017 e início de 2018. Estas demissões se deram justamente no período em que a RT de 2017, passou a vigorar e a figura do profissional autônomo foi “legalizada”.

O entrevistado *Paulo* relatando sua trajetória, nos revela que o contexto de dificuldades de acesso ao mercado de trabalho é uma constante entre os entrevistados. No período anterior ao contrato como MEI, este entrevistado havia trabalhado como “autônomo,” fazendo bicos de pintor, para o contratante da AT nos meses finais de 2017. O mesmo fez bico de pintor em um

---

<sup>38</sup> “Desemprego fica em 11,8% no 4º trimestre de 2017. Índice recuou em relação ao trimestre anterior, quando estava em 12,4%. Número de desocupados também caiu, para 12,3 milhões.” Acessado em: 02 de maio de 2019. <<https://g1.globo.com>>

<sup>39</sup> “A taxa de desocupação do trimestre encerrado em março de 2018 chegou a 13,1%, com aumento de 1,3 ponto percentual em relação ao último trimestre do ano passado (11,8%).” Acessado em: 02 de maio de 2019: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>>

momento anterior ao ser contratado como MEI. Ainda ele narra na entrevista que havia trabalhado como supervisor gráfico em uma gráfica no Rio de Janeiro até ser dispensado em 2014 e que desde de sua chegada em João Pessoa em 2015, fazia bicos de pintor, serviços de reparos e construção para se manter. Os relatos de *Paulo* também nos dão indícios sobre a adesão ao contrato MEI.

Portanto, havia uma relação anterior ao contrato entre *Paulo* e *Jorge*, eles frequentam a mesma instituição religiosa. Esta relação pode explicar a preocupação de *Paulo* em fazer durante vários momentos da entrevista perguntas se era: “é alguma coisa de justiça” se referindo a justiça do trabalho.

Embora o entrevistador tentasse desvincular da entrevista dessa percepção, de que era uma coleta de dados para que o entrevistado pudesse abrir um processo na justiça trabalhista contra *Jorge*. Toda a entrevista de *Paulo* foi pautada em fazer a defesa da empresa e do contratante.

Também ficou registrado nos cadernos de campo que *Paulo* estava tenso porque a entrevista foi realizada no dia seguinte ao seu pedido de desligamento na [Assistência Técnica]. No entanto, após parar de gravar a entrevista *Paulo* relata que o modelo de contrato: “é injusto e que o trabalhador deve mesmo buscar a justiça do trabalho por seus direitos”.

Dando sequência a análise das entrevistas, questionou-se sobre quais informações os entrevistados detinham sobre o modelo de contrato praticado na AT, bem como as suas implicações em termos de como se deu seu contrato, se já conhecia esta forma de contrato e se o contratante havia ofertado ser contratado pela CLT.

Entrevista com *Fernando*:

JM: É! Como é que você era contratado lá na [Assistência Técnica]?

*Fernando*: Complicado...(Neste momento da entrevista um veículo passou fazendo ruídos e atrapalhou a tomada de som o entrevistado refez a pergunta)

JM: Você entende qual era esse modelo de contrato?

*Fernando*: É um contrato que não tinha garantia de nada para o funcionário entendeu? Se se levar um acidente não tinha segurança para ficar pelo INSS!

Este entrevistado confunde as contribuições previdenciárias e trabalhistas (*sic*), as contribuições sócias destinadas ao INSS, e por seguinte a aposentadoria e o seguro acidente e seguro maternidade por exemplo, com a taxa única de manutenção mensal da MEI, outros entrevistados farão a mesma confusão. Isto implica reconhecer a falta de informação que este entrevistado possui sobre como gerir e manter funcionando a MEI.

Entrevista com *Camila*:

JM: E como era a forma de contrato lá na [Assistência Técnica] consegue explicar para mim!?

*Camila*: Bom, neste caso a forma de contrato deixa eu ver como posso dizer? Todos os funcionários tinham contrato que ele fez! Neste caso, como não usava carteira assinada não (os funcionários) iria ter direito aos mesmos direitos que a carteira assinada proporciona!

As respostas indicam um descontentamento com o modelo adotado pela AT e uma clara percepção de que o modelo retira direitos, mesmo que não sejam explicitados exatamente quais são estes direitos. Essa percepção contradiz os argumentos elencados pelos defensores da RT de 2017, quando afirmavam que a reforma não retiraria direitos. Tal contraposição de interpretações demonstra, mesmo que parcialmente, por se tratar de um caso considerado de forma isolada, a distância entre aqueles que promulgaram as transformações na CLT e aqueles que estão ou deveriam estar regulamentados sobre ela.

Essa confusão que *Fernando* faz entre a contribuição única devida pelos MEIs, que deve ser paga mensalmente, e as contribuições previdenciárias e trabalhistas será analisado com mais profundidade à frente. Ainda sobre este modelo de contrato, indagou-se quais conhecimentos os entrevistados possuíam sobre o que eles entendiam ser MEI. As transcrições a seguir dão conta da falta de conhecimento que os entrevistados possuem, sobre o contrato assinado por eles e seu real significado

Entrevista com *Fernando*:

JM: E esse modelo de contrato ele é contrato ele é conhecido como MEI, não é? Microempreendedor individual!

*Fernando*: É porque ele tira CNPJ né!

JM: Isso!

*Fernando*: Como se você fosse assim trabalhador para você mesmo você tá! No caso eu estava prestando serviço a (*Jorge* - empregador) né eu mesmo ser o próprio empresário!

JM: Há! No caso você era tipo Microempresário?

*Fernando*: É!

Entrevista com *Paulo*:

JM: Lá (Assistência Técnica) ele (*Jorge*) lhe apresentou um contrato o senhor já tinha trabalhado neste modelo de contrato!?

*Paulo*: Nunca tinha, nem sabia, nem conhecia, eu trabalhei lá eu nem sabia o que era contrato!

Entrevista com *Camila*:

JM: No caso o modelo de contratação dele não é via CLT e sim outra forma de contrato?

*Camila*: Isso!

JM: Como é que é celebrado esse contrato!? Pode ficar à vontade ... não precisa se você não souber, também não precisa responder!

A entrevistada *Camila* sorri, um riso de constrangimento, neste momento. Claramente *Camila* sabe que eu conhecia a resposta, no entanto a posição de ex-funcionário me coloca em lugar de cumplicidade, é bom lembra que o pesquisador fazia parte do microcosmo estudado, o sorriso foi claramente uma forma de dizer que eu sabia do que se tratava. Este constrangimento demonstra que eu e *Camila* partilhamos as mesmas experiências, portanto minhas perguntas de alguma forma, no entendimento da entrevistada, era um conhecimento que o entrevistador possui e portanto dispensável de se fazer.

*Camila*: Eu não sei explicar exatamente! Eu sei que não (é) um(a) vantagem entende para uma pessoa que trabalha de carteira assinada. O tipo de contrato! A vantagem que eu vi era só pra ele (contratante). As vantagens para o contratante porque até então em questão, se você quiser se afastar pelo INSS. Se for demitido como foi meu caso! Sai com uma mão na frente outra atrás, simplesmente quem tá ganhado é o contratante Apesar de o dinheiro ser um pouco maior o valor foi mais alto, mas acredito que não compensar; não compensa realmente!

Com estes depoimentos, os entrevistados demonstram ter certa noção do significado de se ter um contrato de trabalho MEI isso pode indicar que eles, os entrevistados, compreendem as implicações negativas de ser contratado desta forma. No entanto, as falas dos entrevistados nos permitem deduzir que desconhecem como se organiza uma MEI. Esta leitura pode ser melhor compreendida com a confusão que os entrevistados fizeram sobre o INSS- Instituto de Nacional de Seguridade Social com a contribuição única paga mensalmente para a manutenção da MEI, contribuição composta de 5% para o INSS, 5,00 pra ISS e 1,00 pra ICMI. Esta confusão indica claramente que os entrevistados não conhecem o funcionamento da MEI.

Esta percepção de que os entrevistados desconhecem as funcionalidades de uma MEI fica mais clara no decorrer das entrevistas de *Paulo*, *Camila*, e *Daniel*, ao analisar os relatos destes entrevistados sobre quem foi o responsável pela criação das MEIs e sobre os pagamentos da contribuição única. Há falta de informação sobre a gestão da contribuição única pelos entrevistados.

As falas indicam que há possibilidade do aumento da precarização, pois o trabalhador levado a acreditar no contratante pode vir a ficar descoberto da proteção social e também o aumento da exploração do trabalhador sem que isso afete a informalidade. Uma das defesas da RT de 2017, era que a reforma diminuiria a informalidade no Brasil. Ao menos nestes casos específicos, isso não se evidencia. O contratante expõe os contratados a completa informalidade.

Sobre a responsabilidade da criação da MEI e o comportamento do empregador, os entrevistados relataram que era responsabilidade do empregador contratar contador, emitir notas fiscais e pagar a contribuição única. No entanto o contratante só cumpriu a primeira parte, de contratar contador e abrir as MEIs, dos entrevistados. Quanto ao pagamento e emissão de notas fiscais os entrevistados relataram que nunca foi cumprida tal promessa.

Entrevista com *Paulo*:

JM: Quem abriu o CNPJ para você!?

*Paulo*: Foi ele mesmo o (*Jorge*)!

Entrevista com *Camila*:

JM: No caso o empregador! Foi ele quem que orientou vocês a criar. No caso você não tinha uma MEI antes? Você sabia quanto era o valor com relação as taxas cobradas para manter o CNPJ aberto?

*Camila*: Não!

JM: Nenhum dos teus colegas te passou nenhum tipo de informação sobre isso?

*Camila*: Não acredito que essas taxas é o próprio contratante né que estava pagando!

JM: É! O Contratante que ficou responsável por pagar? (a pergunta se refere ao pagamento da contribuição única paga mensalmente por um MEI, portanto se pergunta se o contratante ficou responsável por pagar esta contribuição)

*Camila*: Sim, acredito que sim porque eu nunca vi nenhum funcionário questionando em questão do valor desta taxa feita pagamento pra manter aberto! (Frisando que este funcionário era responsável pela parte administrativa da empresa: AT).

JM: Tu tens consciência se ele pagou ou ele pagava já que tu trabalhavas na parte administrativa!?

*Camila*: Bom, se ele pagou nunca tive nenhuma informação assim, chegando lá no e-mail dele pra ele pagar, nunca vi!

Como exposto nas falas dos entrevistados, havia o entendimento de que era responsabilidade do empregador abrir e gerir a MEI de seus “colaboradores”. Certamente

algumas perguntas ficam em aberto: Porque o contratante não cumpria com este acordo? Ou ainda. Por que os funcionários não questionavam o não pagamento e a apresentação dos comprovantes de pagamento das notas fiscais? No período em que o entrevistador foi contratado como MEI, houve por minha parte estes questionamentos. As respostas recebidas foram: “estamos nos organizando para abrir um escritório virtual” ou ainda, “será pago retroativamente”. O certo é que não foram pagas, ou foram pagas, após os ex-funcionários abrirem processos judiciais. Certamente podemos deduzir que era de interesse do patrão dos entrevistados modificar a forma de contrato, e não dos contratados, portanto os entrevistados foram induzidos a este modelo de contrato.

A entrevistada Camila tem uma interpretação bastante assertiva quanto a quem ‘ganha’ e quem “perde” neste modelo de contrato. Segue as falas da entrevistada Camila: As vantagens para o contratante porque até então em questão, se você quiser se afastar pelo INSS. Se for demitido como foi meu caso! Sai com uma mão na frente outra atrás, simplesmente quem tá ganhado é o contratante!

Retornando as falas de *Camila* seus relatos apontam neste sentido, de que era de responsabilidade do contratante abrir a MEI e pagar a contribuição única. O contratante via nesta forma de contrato a possibilidade de transferir aos seus contratados a responsabilidade social do trabalho – seguridade social. Abrir e gerir as MEIs nas falas de *Camila*, indica que a entrevistada foi levada a adotar este modelo de contrato pela dinâmica do mercado de trabalho no período anterior ao contrato, também significa que o contratante possui um forte interesse sobre este aspecto. O contratante transferiria aos seus trabalhadores as responsabilidades sociais do trabalho, segue a lógica de precarização do trabalho, de usar contratos do tipo atípico.

Vale ressaltar que o contratante defendia esta transferência da responsabilidade social do trabalho em encontro realizados da empresa, bem como ele assumia que abriria e geriria as MEIs. Nas primeiras semanas de trabalho na AT, o contratante realizou reuniões com os trabalhadores, aqueles que eram seus contratados, inclusive reuniões fora do horário de trabalho. O entrevistado *Daniel* confirma a existência destas reuniões. Em um destes encontros foi apresentado um contador que seria responsável por abrir as MEIs. Também nestas reuniões eram explicadas as opções, “vantagens,” de se aderir ao MEI. Tais explicações se mostraram, por diversas vezes, muito pouco técnicas. O contratante defendia sua posição, existiam aqueles que concordavam assentindo com a cabeça, e em outros as expressões eram de incerteza e curiosidade. Afirmava-se que “o contrato via CLT era ruim em razão de que, esperar pelo FGTS seria sinônimo de trabalhador preguiçoso, que ficaria entrando e saindo de emprego” e

que está situação, onde o trabalhador fica pulando de um emprego a outro para receber o FGTS “iria acabar”.

Como solução para este comportamento “preguiçoso” (*Jorge*) afirmou que ajudaria os trabalhadores ao abrir uma MEI para cada um dos seus funcionários. Esta experiência foi desenvolvida pelo presente pesquisador que, naquele momento, era um destes “trabalhadores”. Nas reuniões, o empregador afirmou que se responsabilizaria por pagar a contribuição única que garante ao MEI acesso ao seguro saúde e seguro maternidade e que criaria um escritório virtual, onde cada contratado poderia emitir a sua nota fiscal e acompanhar o funcionamento da MEI. A defesa do contratante era que com o escritório virtual os MEI’s poderiam emitir notas fiscais de serviços por eles executados ou acompanhar o pagamento da contribuição única e que também seria responsável em pagar e manter este escritório virtual. Esta é outra promessa pelo *Jorge* nunca realizada.

Esta percepção é afirmada por *Daniel* em um momento de sua entrevista, onde faço uma pergunta sobre a abertura e manutenção da MEI:

Entrevista com: *Daniel* 48 anos técnico em refrigeração, 16 de abril de 2019.

JM: Você falou que ele (*Jorge*) isso era uma responsabilidade dele de pagar ele falou isso que ia pagar o/?(o entrevistado interrompe a pergunta)

*Daniel*: Falou! Falou não sei se você estava no dia; estava lá na reunião que todo mundo estava presente! Ele (*Jorge*) disse que ia pagar o INSS! (Mais uma vez a confusão) É causo agente se acidentasse tinha como recorrer! Os meninos (Acredito que *Daniel* se refere aos colegas que continuam trabalhando na AT) estão até hoje sem receber; ter direito a nada!

JM: No caso ele se responsabilizava, mas nunca cumpriu/?

*Daniel*: Nunca cumpriu!

A despeito de tais promessas anteriormente mencionadas, o mesmo prometia gerir e pagar a contribuição única, no entanto segundo os entrevistados “nunca pagou”, “nunca cumpria” com o trato. Neste modelo o trabalhador estaria exposto a condições de precarização quando contratado como MEI, haja visto, a posição defendida pelo contratante e seu comportamento.

Como exposto, o modo de contrato tende a se caracterizar como precarizante em razão da falta de proteção social e dificuldade em acesso à justiça. Segundo as falas dos entrevistados, a sua interpretação é a de que o modelo de contrato por MEI retira direitos e expõe o trabalhador a situações de falta de cobertura da assistência social. A defesa do contratante deste modelo se

mostra como defesa ideológica, em que se busca transferir para o trabalhador os gastos com proteções sociais.

No entanto os efeitos da precarização ficam mais evidentes quando perguntado sobre jornada de trabalho. A falta de controle sobre a jornada de trabalho, ou seja, sobre o tempo efetivamente trabalhado, é descrita pelos entrevistados como jornadas de trabalho alongadas a partir da adoção do contrato por MEI, sem o devido pagamento dos valores correspondentes referentes ao tempo de atividade adicional desempenhada.

Entrevista com *Daniel*:

JM: Você consegue (fazer um) paralelo entre as horas de trabalho quando você estava (contratado) como CLT e as horas de trabalho como MEI!? Quando tu estavas trabalhando para *Daniel*!? (Felizmente o entrevistado entendeu a pergunta, peço perdão ao leitor, mas o entrevistador é um neófito, o nervosismo me acompanhou a todas as entrevistas).

*Daniel*: Carteira assinada!?

JM: É!

*Daniel*: É porque você! Tem um horário pra entrar e tem horário pra sair! você assina ponto né! (falando de contrato via CLT)

Já em (*Jorge*) você tinha horário pra entrar e não tinha horário pra sair! Segundo ele (*Jorge*) dizia que era até cinco horas (5:00h tarde), mas nunca cumpria até Cinco horas, porque ele (*Jorge*) dava dez OS (ordem de serviço) pra você concluir de sete (7:00h manhã) as cinco (5:00h tarde)! E até hoje eu vejo gente sufocado!

JM:

Quando você trabalhava como MEI! (Como é que era esta questão do horário de almoço, se trabalhava no fim de semana, se esses trabalhos que fosse feito em fins de semana eram pagos).

*Daniel*: Final de semana! Eu cheguei a trabalhar sábado até meio-dia que não dava para trabalhar e esticava até um dia normal. Ele não dava a, não pagava ... e ficava acumulando... não recebia em verba (dinheiro) e nem em banco de hora! Relação a meio de semana (segunda a sexta) o horário de almoço não almoçava porque pega de sete quando vinha almoçar era duas horas da tarde quando dava, quando não dava só vinha almoçar e jantar a noite! (Nossas interpretações quando ele diz que não dava para trabalhar estava se referindo ao tempo disponível para exercer as atividades distribuídas para realização nos dias de sábado, as atividades nos sábado eram para ser realizadas até meio-dia, no entanto o tempo era insuficiente e por isso ele diz: “esticava até o dia normal”).

JM: Que horas mais ou menos você largava!? Tinha uma faixa de horário!?



*Daniel:* Rapaz! Eh! Depois das seis (18:00h) em diante eu estava largando (no sentido de termino da jornada de trabalho diária) tinha dia que vinha chegar aqui em casa nove horas (21:00h) da noite!

JM: Era uma rotina estender o horário!? E não pagava hora extra!?

*Daniel:* Nunca chegava em casa de dia! E nunca pagou hora extra! Ele (*Jorge*) alegava que que a gente não tinha nenhum vínculo! Foi tanto que fui obrigado a botar ele (*Jorge*) na justiça (justiça do trabalho) para receber meus direitos! Ele veio alegar na justiça que eu não tinha nenhum vínculo com ele! Foi tanto que eu mostrei as OSs (Ordens de Serviço) ao advogado dele e o crachá! O Advogado dele foi dizer que ele (*Jorge*) não tinha nenhum vínculo comigo! Eu disse! Quer dizer que estou inventando este crachá da [Assistência técnica] e essa OS! Disse (o advogado do contratante) que eu ia trabalhar é prestador de serviço não! Por tem um nomizinho!(certamente o entrevistado se referia ao contrato do tipo intermitente, em que o contratado é “chamado” quando uma empresa tem uma necessidade de executar um serviço específico um tempo marcado) Que ele chamava quando estava precisando! Aí o advogado ficou calado! (Um aspecto precisa ser explicado, ele (*Daniel*) fala em nunca ter chegado em casa de dia, porque este entrevistado mora no mesmo bairro da empresa [Assistência técnica] e entre sua casa e a empresa de carro ele não gastaria mais do que (00:30m) trinta minutos).

Entrevista com *Camila*:

JM: Certo! É! Tipo a gente no começo falou dessa viagem que (você) fez né!? Viagem para que cidade mesmo!?

*Camila:* Natal! (RN)

JM: Viajou para a cidade de Natal (RN) não é!? Tipo ai você falou que tinha uma jornada bem intensa! Trabalhava até; as vezes uma hora da manhã pra se acordava/(cortado pela entrevistada)

*Camila:* Seis horas da manhã!

JM: Acordava seis horas manhã! E como era tua jornada aqui em João Pessoa (PB) ela se assemelhava, ela era diferente?

*Camila:* Não! Não era diferente né! Assim no horário começando às sete e meia (7:30 h da manhã) e era até as cinco da tarde (17:00h da tarde). Mas sempre estendia um pouco. Meio porque ficava aguardando, eu esperava as ordens de serviço para mim poder é encerrar (este fechamento descrito deveria ser feito diariamente)! Quando eu não esperava eu encerrava em casa, continuava trabalhando em casa!

JM: No caso você levava trabalho pra casa!/?

*Camila:* Levava para casa!

JM: Você recebia hora extra?

*Camila: Não!*

As falas de *Camila* e *Daniel* são claras ao apontar para uma falta de controle na jornada de trabalho com a adoção do contrato por MEI, o que implicou, sobretudo, o aumento de horas de serviços. Embora não seja possível calcular horas de trabalho extrapoladas, as falas indicam que, no mínimo, houve, para os dois entrevistados, um acréscimo de uma hora na jornada diária destes trabalhadores, sem que isso resulte em pagamento de hora extra ou criação de banco de hora.

O exemplo dado por *Daniel* ao referir-se ao argumento utilizado pelo contratante é clara e objetiva, não deixando margem para outra interpretação. O descontrole na jornada é uma prática e com amparo legal, ao menos para o empregador que tinha esta percepção de legalidade. As falas de *Daniel* sobre o embate com o advogado do contratante, que em juízo argumenta que não existiria “vínculo” empregatício, portanto as horas de trabalho extrapoladas podem certamente ser relativizadas ao ponto de ser legalizada na prática descrita de forma clara pelos entrevistados. As falas de *Camila* apontam para a mesma prática, certamente falo da prática do aumento da jornada de trabalho sem nenhuma compensação. Ressaltamos que os entrevistados citados tinham atividades distintas na empresa, as falas são complementares quanto a prática descrita do acréscimo de horas na jornada de trabalho diária e semanal.

Como explicitado anteriormente há evidências de que o contrato atípico utilizado no contexto analisado cria uma significativa flexibilização da jornada de trabalho destes funcionários. No entanto, isso não deve significar que as formas de controle sobre o trabalho foram reduzidas, por serem contratados por meio de um contrato com tão poucas garantias. De que houve um aumento do controle exercido pela empresa contratante. Esta usou formas de controle bastante sofisticadas para aumentar o controle e produtividade dos trabalhadores MEIs. O trabalho por metas e bonificações é um dos exemplos de controle sobre o trabalho que incide sobre a precariedade das relações de trabalho aqui expostas.

Entrevista com *Fernando*:

JM:(Perguntas anteriores referente a gratificação - bônus!)

*Fernando: Rapaz! É! Futuramente ia ter uma gratificação por fora né! [...] Pensei nisso também que eu trabalhando mais futuramente (teria) uma gratificação por fora (como) ele prometeu. Mas não chegou nunca a cumprir!*

JM: No caso o contratante da [Assistência Técnica] ofereceu para vocês uma gratificação!?

*Fernando:*E!

JM: Essa gratificação vocês receberiam porque!?

*Fernando:* Se batesse a meta dos produtos que agente ajeitasse né

JM: E quantas vezes você (recebeu) essa gratificação!?

*Fernando:*Nenhuma!

JM: E por que você acha que nunca recebeu essa gratificação!?

*Fernando:* Rapaz! Ele nunca deixou a gente bater essa meta, porque sempre deslocava a pessoa de um canto para outro (Falando dos deslocamentos diários pra realizar os reparos técnicos). Como é que a gente ia bater a meta!?

Entrevista com *Camila*:

JM: E esse bônus?

*Camila:* Esse bônus nunca saiu, nunca vi a cor desse bônus!

JM: Mas você consegue explicar para mim como é (ele o bônus) funcionava!?

*Camila:* Bom! Nesse caso era se atingisse a meta né! Porque tinha a meta de dos atendimentos dos técnicos né! Nesse caso se eles conseguissem atingir noventa por cento (90%) no total é cem por cento (100%)! Mas se atingisse 90% é a gente teria benefício desse bônus que seria um valor! Se eu não me engano era Duzentos reais (200,00R\$) a mais por funcionário! Só que nunca foi atingido esse bônus!

JM: No caso os bônus! Não conseguiam a alcançar essa mete é isso!? Você conseguiria explicar porque eles (Técnicos) não conseguiam alcançar essas metas!?

*Camila:* Porque! Meio que dava! (A entrevistada muda o raciocínio, acredito que para adequar sua resposta a uma resposta esperada pelo entrevistador. No entanto suas falas são confirmadas por outro funcionário que iremos transcrever posteriormente). Tinha muito atendimento no mesmo dia, ai tinha o prazo de fechamento naquele cliente! (Quando se fala em cliente se refere a: lanchonetes, bares, restaurantes e as franquias de *fest food*. Esta clientela são a ponta do sistema de prestação de serviços). É! Muitos que não dava para ser cumprida por falta de peças! Enfim! Foram essas e outras coisas os técnicos que as vezes não iam porque estava doente (Técnicos)! E iria resolver outros atendimentos que eles tinham que era as câmaras frigoríficas e isso acabava atrapalhando né! Ai por isso que nunca foi atingido a meta dos 90%!

JM: No caso o volume de trabalho era que vocês/ (a entrevistada interrompe a formulação da pergunta)

*Camila:* Era altos no caso e poucos funcionários né! Rodando! (Funcionários circulando na grande João Pessoa).

Entrevista com *Daniel*:

JM: Um outro entrevistado falou em relação ao bônus! Você consegue me explicar o que era esse bônus? Como funcionava?

*Daniel:* Ele falou (*Jorge*) que batesse a meta (meta descrita na entrevista de *Camila*)! Quem batia a meta tinha um bônus! E até hoje eu nem sei que bônus é esse!

JM: Como era essa meta!? Como era que ele estabelecia esta meta!? Você lembra?

*Daniel:* Era uma meta dela lá! Dele lá! Que era! Que era fecha(da) ao mês é (tinha que) zerar as OS's (zerar OS significa fecha durante o mês todos os pedidos oriundos dos clientes tomadores de serviço da [AT]. Não dispomos de uma média mensal de OS's abertas, mas o entrevistado *Daniel* apresenta em um segundo momento da entrevista um número de OS que ele era responsável por dia, segundo este entrevistado ele receberia 10 (dez) OS para "fecha" e que a cada atendimento ele dispunha de 00:40ms) e o Posto-Mix (Máquina de refrigerante comercial)! Mas ele! Quando fechava o mês sempre dava negativo! A gente não via esses números! Podia as vezes! Podia até que nós chegássemos a zerar! Mas a gente não sabia!

JM: Não tinha como controle/

*Daniel:* Não tinha como acompanhar! Ele (*Jorge*) disse que ia dar um! Ai passar para o celular para a gente! Mai isso era conversa! Até hoje ninguém sabe nem que bônus é esse! O funcionário dele (que) disse que ele estava comendo (no sentido de não repassar aos trabalhadores os valores prometidos) esse bônus! Para não passar para gente! (O entrevistado hesitou durante este momento da entrevista).

As entrevistas revelam uma complexa e difícil relação de forças que organizava a empresa para atender sua clientela. Como se a falta de cobertura social e o descontrole nos horários destes trabalhadores não bastasse, existia mais um complicador, que eram as metas estabelecidas onde dificilmente eram atendidas como relatado. Isso pode ser compreendido pelo o volume de OSs (Ordem de serviço, documento que organiza as atividades nesta empresa, define lugares e atividades vem ser realizadas) atribuídas por trabalhador, pela falta de (peças de reposição) e o número reduzido de funcionários para atender a demanda diária, que nunca era atendida pelos complicadores citados. Não é a toa que os funcionários relataram o descontrole nos horários, como não é sem motivos que eles não atingiam as metas. Os efeitos deletérios entre metas e os desregramentos nos horários dos trabalhadores são faces de uma mesma moeda, a precarização. Ao nosso ver as metas são inatingíveis, porque funcionam como

um impulsionador nos primeiros momentos, mas ao passar do tempo os funcionários se dão conta das dificuldades de se alcançar e caem em desânimo. Quanto a este desamino as falas do entrevistado *Fernando* evidenciam esta leitura.

A precariedade relatada é melhor entendida quando se revela as posições de poder dos funcionários MEI's com empregador/contratante *Jorge*, com o tomador de serviço MTS e a ponta do atendimento os clientes regionais e a multinacional Coca-Cola. A posição de forças é melhor percebida nas falas do entrevistado *Daniel*.

Entrevista com *Daniel*.

JM: Em relação a este bônus! Você falou que ele tá ligado ao número de OS e a uma meta estabelecida por eles! Era a [AT] que estabelecia esta meta!? Pela Coca-Cola/(um entrevistado corta a pergunta)

*Daniel*: Não a MTS!

JM: Era a MTS que estabelecia esta meta?

*Daniel*: A coca cola e uma empresa que não tem nada, nenhum vínculo com (*Jorge*)! É como a coca cola! A Ambev! É como a Kibom! A Zecas! O problema é que a Coca-Cola! É maior (no sentido comercialmente e financeiramente)! Ai o pessoal pensa que [AT] presta serviço a coca cola! A [AT] não presta serviço a Coca-Cola! Ela [AT] presta serviço a [MTS]! A MTS que presta serviço a Coca cola! A Coca-Cola paga (no sentido de contratante)! Entendeu!? Agora a coca cola! Quem manda (na relação de poder) no funcionário da [AT]! Tendeu!? (Embora o entrevistado seja repetitivo, ele revela uma clara percepção de poder entre as empresas implicadas) See! Eu quero isso é isso! (Este 'eu' se refere a ordem de poder, aquele que possui mais poder determina as relações de força).

JM: Ela (a empresa com maior poder) que estabelece a qualidade e o serviço que vai ser.../(o entrevistado em vários momento corta a pergunta do entrevistador. Ele me parecia atarefado, falou por diversas vezes que tinha um cliente com hora marcada para um horário bem próximo ao momento da entrevista)

*Daniel*: Se ela [AT] disser assim! A meus funcionários é meu! E a coca cola a [AT]! A [MTS] prefere perder a [AT] a coca cola ou a [AT]!? Prefere perder quem? (em relação a contratos) Responde: A [AT]!

JM: A coca cola.../ (outra interrupção)

*Daniel*: A coca cola! A (MTS) depende da coca cola! Tendeu!? Ela recebe um valor! Estipulado e de um a dez! Nove! Aí ela paga de um a dez! Paga quatro a (*Jorge*)! A maior fatia e dela MTS! Ela (MTS) prefere perder (*Jorge*) do que a coca cola! (Em relação contrato). A Ambev! A Ambev é três por cento (3%) da fatia, a coca cola é oito por cento (8%)! Ia vêm! (O entrevistado muda o percurso raciológico para poder incluir as demais marcas). Seis por cento (6%) da fatia é coca cola! Quatro por cento (4%) é KIBOM! Dos por cento (2%) é ZECAS!

E um por cento (1%) uma outra linha! (outras marcas) A maior é a coca cola né! A coca cola é no Brasil todo! E tem mais frízeres da Coca-Cola do que da KIBOM né! ((certamente o entrevistado tenta descrever como se organiza os rendimentos em porcentagem da [AT], embora não consiga tal feito, sua intenção precisa ser refletida. JD descreve de forma um pouco confusa a subordinação da [AT] e por consequentes os seus contratados, os MEIs. As marcas citadas por ele, mais a diante serão citadas novamente. *Daniel* explicara melhor as relações de força e a posição que os funcionários MEIs contratados pela [AT] tem nesta relação de poder entre empresas multinacionais e os clientes regionais).

O entrevistado descreve como eram as relações entre os MEIs e a clientela.

JM: Neste caso a Coca-Cola que estabelece os prazos; e diretrizes de como executar os serviços? Estes serviços (são) repassados para a MTS? E a MTS passa para (*Jorge*) essa é a forma de pensar o funcionamento!? A coca cola estabelece como funciona e a MTS só faz cobrar!?

*Daniel*:É! Porque o vendedor da Coca-Cola chega em um estabelecimento, o cliente (aqui a clientela é a referida anteriormente bares, restaurantes...) e que uma frízer! Deu defeito em uma frízer ai o vendedor faz! Ligue por zero oitocentos ((0800) (teleatendimento - call centers)) Esse 0-800 é direto com a (MTS)! Ai o cliente faz: Eu (este eu poderia ser um gerente de bar por exemplo) não quero; eu não quero essa frízer! Ai o vendedor vai dizer, não mais o técnico vai vir aqui e tru tatata! (Ele simplifica o argumento do vendedor para a não substituição de uma máquina defeituosa) Ai conserta o equipamento (o entrevistado pula etapas)!Dois; três dias da retorno (retorno significa que a máquina não está funcionando novamente) ! O cliente fica aborrecido! O cliente ele não está vendo a MTS a (AT) não! Ele está vendo a Coca-Cola! (Este ponto nos é bastante elucidativo quanto a posição que o MEI está nesta relação. O MEI não representa nem a terceirizada MTS nem a [AT], mas a tomadora de serviços, a multinacional coca cola. Aqui vemos a clara definição das motivações em se terceirizar ou quarteirizar uma atividade. Busca-se antes de tudo transferir as responsabilidades da proteção social para o trabalhador. No entanto a imagem que o trabalhador representa a clientela é a da multinacional) Eu posso chegar com a camisa da KIBOM, mas ele (como exposta anteriormente um gerente de bar por exemplo) esta vendo o cara mexendo (reparo técnico) na frízer da coca cola! O cara é da coca cola tendeu! O técnico é da coca cola! (Ainda referindo-se a relação entre vendedor Coca-Cola e clientela, portanto mesmo estando vestido com uma farda de outra empresa, o MEI será identificado como funcionário da multinacional, ao menos na percepção de *Daniel*).

As falas de *Daniel* são elucidativas para se compreender os processos de transferência de responsabilidade de empresas multinacionais ao trabalhador atomizado/ molecular. Dentro desta relação descrita de forma simples e por vezes confusa, se percebe a posição do

trabalhador. Certamente esta percepção não deve ser nova, a novidade está na figura MEI, forma de atomização do trabalho, trabalho molecular.

Além do desregramento nos horários de trabalho, da insatisfação diante das promessas feitas pelo empregador e a insegurança social, o trabalhador atomizado fica diante da responsabilidade de representar uma empresa multinacional que o controla a distância via *call center*. Desta forma a uma busca pelo aumento na lucratividade, transferindo ao trabalhador responsabilidades dos encargos sociais, não deixando de apresentar o trabalhador atomizado como seu representante.

A Reforma Trabalhista de 2017, busca transferir ao trabalhador molecular responsabilidades sobre a reprodução social do trabalho, condições de vida, segurança social, sobre as condições de saúde do trabalhador, no entanto como bem define *Daniel*, “O cara é da coca cola tendeu! O técnico é da coca cola!”. O que significa dizer que neste caso sua imagem continua ligada aos empreendimentos multinacionais, mesmo sendo um trabalhador molecular<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Sobre o trabalho molecular O sociólogo Francisco de Oliveira em: O ornitorrinco (2013) entende que a Mais-valia relativa e absoluta produziria o trabalho molecular, onde todo tempo de produção é tempo de trabalho, e todo tempo de trabalho é tempo de produção. Portanto não existindo tempo para o não trabalho o trabalho molecular emerge deste tempo de não trabalho mais o tempo de produção total ou relativo.

## CONCLUSÕES

Na primeira seção foi realizada uma introdução ao debate que emergiu da reforma trabalhista implementada em 2017. Na introdução realizou-se uma breve leitura sobre o período em que se desenvolveu a reforma. A partir disso, o presente estudo analisa a dinâmica em que se deu o processo, considerando-se um conjunto de reformas liberalizantes desenvolvidas pelo ex-presidente Michel Temer. Sublinhamos que o pacote de medidas e reformas impulsionadas por Temer está relacionado ao aprofundamento da crise social, e econômica. As medidas de austeridade implementadas por Temer foram precedidas por documentos tal qual *Uma Ponte para o futuro* de (2015) que já indicavam este movimento. Ali, se expressam as raízes da reforma trabalhista.

O interesse nesta pesquisa derivou deste entendimento sobre políticas estruturais do Brasil, bem como as suas implicações no dia-a-dia dos trabalhadores. Disso, surge o interesse específico, do presente pesquisador, em compreender os motivos pelos quais os trabalhadores da AT aderiram a um modelo de contrato tão precário, ser MEI. Sobre esta curiosidade sobre as possíveis motivações que fizeram os trabalhadores entrevistados aderirem a um modelo de contrato precarizante e a relação disso com as suas trajetórias pessoais, observa-se indícios das razões que levam trabalhadores a aceitarem a adoção de contrato por MEI. Estas razões foram analisadas no terceiro capítulo.

Neste estudo, também pondero sobre o fato de que a falta de participação social durante a tramitação da reforma, foi outra imposição e que atores sociais que representam os trabalhadores não foram ouvidos. A adesão dos entrevistados no plano microssocial indica um movimento semelhante, na adoção dos contratos de MEI por meio de imposições presenciadas nas relações de trabalho presenciadas na AT.

Ao mesmo tempo, observamos que a imposição da reforma teve um amplo lastro discursivo. Quanto aos resultados da análise semântica realizada, buscou-se desvelar os interesses e estratégias de agente sociais e posições ideológicas que, de alguma forma, foram responsáveis por mudanças de regimentos legais trabalhistas. A este respeito, observamos que os promotores destas reformas de caráter liberalizante/flexibilizante utilizaram-se da retórica para produzir na sociedade a falsa percepção de que é necessário realizar reformas liberalizante/flexibilizante para produzir riqueza e enquadrar o país na lógica capitalista intencional.



Sobre o componente histórico descobrimos que o debate sobre as formas de transferência de prestação de serviços *a priori* entre empresas é um debate desenvolvido há décadas no nosso país. A história sobre a legislação do trabalho indica que desde meados da segunda década do século XX se debatia a transferência de responsabilidade de execução de serviço por terceiros. A partir disso, observa-se que o debate sobre a flexibilização das relações de trabalho não é novo, e a CLT tampouco é estática. Durante mais de um século de rearranjos da legislação observa-se a ampliação das formas de contrato precários e flexíveis, mas o discurso sobre a necessidade de uma modernização das relações de trabalho, ainda assim, serviu como justificativa retórica para a implementação da reforma trabalhista de 2017 no Brasil.

Entre os entrevistados, pudemos observar como a RT implicou o aumento na jornada de trabalho, a falta de cobertura da proteção social sobre o trabalho e não cumprimento de acordos entre as partes. Ao mesmo tempo, o presente estudo permitiu observar que os entrevistados não possuem o *know-how* para gerir sua MEIs e, portanto, lhes falta a possibilidade de compreensão sobre o funcionamento e a gestão de suas microempresas.

Ao mesmo tempo, observou-se que as trajetórias sociais dos trabalhadores entrevistados e a fragilidade social do mercado de trabalho – entendido como desemprego sistêmico – no momento da contratação nos dão indícios das razões pelas quais a imposição realizada pelo contratante para a adoção de contratos do tipo MEI teve efetividade. As trajetórias individuais dos momentos que precedem ao contrato MEI são paradigmáticas a este entendimento: todos os entrevistados estavam desempregados e com medo de ficarem fora do mercado de trabalho. Embora os defensores de reformas defendam que ela visou nivelar trabalhadores e contratados de forma horizontal, as entrevistas nos levam a outra interpretação. A este respeito, a fala do entrevistado *Daniel* oferece indícios de que existe uma intrincada relação de forças e poder, na qual o trabalhador fica refém, sem poder de barganha.

Por fim, cabe observar que acreditamos que este trabalho possa servir, ainda que pontualmente, para a compreensão das possíveis implicações da RT brasileira implementada em 2017 sobre os trabalhadores. O contexto pós-2017, a este respeito, introduz o contrato de trabalho intermitente e impulsiona o trabalho autônomo, testemunhas de uma flexibilização precarizante. Neste panorama, os contratos de tipo MEI são, no nosso entender, a síntese de um processo de precarização, ainda que não possamos afirmar que ele se trata do final de um processo de *descivilização*.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVRITZER, Leonardo. **Impasses da democracia no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2016.

BRAGA, Ruy. **Rebeldia do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BOBBIO, Norberto. MATTEUCCI, Nicola. PASQUITO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Trd. João Ferreira, Carmem C. Varriale ET AL.. Editora. Universidade de Brasília, 2ª edição. 1986.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude e PASSERON, Jean-Claude. **O Ofício de Sociólogo: Metodologia da pesquisa na sociologia**. 5ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004

BOTTOMORE, Tom (Org.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

CARELLI, RODRIGO L. **TRECEIRIZAÇÃO E DEIREITOS TRBALHISTAS NO BRASIL**. P. 59 A 68) São Paulo: Boitempo, 2007. IN DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

CHANG, HÁ-JOON. **Chutando a Escada: a estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica** São Paulo: Editora UNESP, 2004.

DARI KREIN, J. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**. Consequências da reforma trabalhista. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1. Abril 2018.

DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

DARI KREIN, J. LUIS DOS SANTOS, A. TARDELLI NUNES, B. **TRABALHO NO GOVERNO LULA: AVANÇOS E CONTRADIÇÕES**. Revista da ABET | Volume 10 — nº 2, Acessado em 04/05/2019:<<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15599>>

DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

DARI KREIN, J. ET AL.. Capítulo 3 **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores** ( 96 a 132) IN DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

ELIAS BATISTA, TAMYLLA THAISE.ET AL.. **O microempreendedor individual e a promoção do desenvolvimento socioeconômico**. Revista Brasileira de Gestão Ambiental - RBGA, Pombal – Pb - Brasil, v. 7, n. 1, p. 102 - 129, jan./mar. 2013.

GALVÃO, ANDRÉIA. KREIN, JOSÉ DARI. BIAVASCHI, MAGDA BARROS. TEIXEIRA, MARILANE OLIVEIRA. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017.

MANZANO, M. DURATE CALDEIRA, C. Capítulo 2 **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT**. (69 a 95) IN DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. Capítulo 1 **Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista**. (27 a 68) IN DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

OLIVEIRA, F. **BRASIL: UMA BIOGRAFIA NÃO AUTORIZADA**. São Paulo -SP. Editora Boitempo, 2018.

\_\_\_\_\_**CRÍTICA À RAZÃO DAULIATA & O ONTORRINCO**. São Paulo- SP. Editora Boitempo, 2013.

RIGOLETO. T & SALAS PÀEZ, C. Capítulo 6 **As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas** (183 a 208) IN DARI KREIN, J. MARACCI GIMENEZ, D. LUIS DOS SANTOS, A. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A difícil democracia: reinventar as esquerdas**. São Paulo: Boitempo, 2016.

BRESSERMAN, S. Melhoria de renda parou no meio da década de 90. **Agência Estado**, 12 de setembro de 2002. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,melhoria-de-renda-parou-no-meio-da-decada-de-90,20020912p53847>

SILVA, CLAUDIANE TORRES. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória**/ Claudiane Torres da Silva. - 2010 123f. Orientadora:

Samantha Viz Quadrat Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Fluminense, 2010.  
Bibliografia: f. 109-113.